المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين
في مدينة الحسن الصناعية
" دراسة ميدانية "

إعـــــداد

سالم حسين الغصون

المشرف

الدكتور محمد الدقس

قدمت هذه الاطروحه استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في

علـــــم الاجتمـــــاع

كليـــة الدراسات العليـــا

الجامعـــــة الأردنيـــــة

أيـــــار ٢٠٠٨م

قرار لجنة المناقشـــة

نوقشت هذه الرسالة (المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية " دراسة ميدانية ") وأجيزت بتاريخ ٨ أيار ٢٠٠٨م .

أعضاء لجنة المناقشـــة	التوقيـــع
الدكتور محمد عبد المولى الدقس ، مشرفا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور إدريس فالح العزام ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور إبراهيم عيسى عثمان ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور ناصر اهديوي ثابت ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع (جامعة البتراء)	....

الإهـــــداء

إلى روح والدي ووالدتي

إلى من آثرت العلم على بهرجة الحياة وزخرفها ، من اتخذت من سياسة شد الأحزمة طريقا لتضيء لي درب العلم والمعرفة ، من تحملت العناء وأمدتني بالدعم والتشجيع ، من تهاتفني بعد كل امتحان ، من سرى حبها في وجداني مسرى الدم في العروق ، من أخذت بيدي كلما اشتد علي الخطب ، إلى شجرة الحياة التي أتفيأ ظلالها من قسوة الحياة ، إلى صاحبة الابتسامة الدافئة بالحب والحنان (زوجتي أم محمد) .

إلى من تحملت جهد الطباعة رغم انشغالها بالتدريس وحصصه ، وأعمال البيت ، وتربية الأطفال ، من أعطتني كل وقتها وسهرت عندما ينام الجميع من أجل رسالتي ، إلى من تهاتفني لتطمئن عن مراحل رسالتي وتشحذ همتي (رائده ، ريم) .

إلى الجيل الثاني من أبنائي ، من عشقت الدنيا لأجلهم ،من تحملت الكثير في سبيلهم ، من ملأوا البيت سرورا وبهجة ، من كانت شقاوتهم وترا يعزف ألحانا يطرب الآذان وينعش القلوب ، إلى من هم للبيت قناديل مضيئة (محمد ، روز ، روعة) .

شكــــر وتقديـــــر

الشكر لله الذي أمدني بالقوة لانجاز هذا العمل ، ثم إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد الدقس الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه الرسالة ، ونفعني بعلمه وخبرته ورافقني في البحث والمعرفة ففتح لي الأبواب الموصودة ، وأنار لي طريق المعرفة ، ولم يبخل على بنصائحه وتوجيهاته المستمرة فأغنى البحث وأثرى الرسالة ، إلى أن انتهت على ما هي عليه بعون الله عز وجل .

وأتقدم بالشكر والتقدير للأساتذة الكرام :

الدكتور إدريس العزام

الدكتور إبراهيم عثمان

الدكتور ناصر ثابت

لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل المتواضع آمل أن ينال حسن تقديرهم وأن يكون عند حسن ظنهم ، متمنيا لهم الصحة والعافية .

كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام والمحبة لأساتذتي في علم الاجتماع لما قدموا وبذلوا من جهد في تزويدي بالعلم والمعرفة ، والى الدكتور طارق الخوالدة جامعة البلقاء التطبيقية الذي أشرف على تدقيق الرسالة لغويا وتصحيح ما فيها من أخطاء ، ولكل الذين أسهموا في إخراج هذه الرسالة إلى النور لهم مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان .

فهــرس المحتويــــات

الرقــم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	قرار لجنة المناقشة	ب
	الإهداء	ج
	شكــر وتقــديــر	د
	فهرس المحتويات	هـ
	قــائمــة الجــداول	ط
	قــائمــة المــلاحــق	م
	الملخـــص باللغــة العربيــة	ن
١	الفصل الأول : مـدخـل للـدراســة	١ـ٣٤
١ـ١	مقــدمــــة	٢ـ٤
١ـ٢	مشكلــة الدراســـة	٥ـ٧
١ـ٣	أهميــة الدراســـة	٨ـ٩
١ـ٤	أهـداف الدراســـة	١٠
١ـ٥	تســاؤلات الدراســة	١٠
١ـ٦	تحديد المفــاهيم	١١ـ١٥
١ـ٧	الدراســـات السابقــــة	١٦ـ٣٣
١ـ٨	خــاتمة وتعقيب	٣٤
٢	الفصل الثاني : المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال	٣٥ـ٦٢
٢ـ١	مقدمـــــــة	٣٦
٢ـ٢	مفهـوم المشكلــة الاجتمــاعيــة	٣٧ـ٣٨
٢ـ٢ـ١	الأجــــور	٣٨ـ٤١

الرقم	الموضوع	الصفحة
٢-٢-٢	ساعات العمل	٤١-٤٣
٢-٢-٣	الغياب عن العمل	٤٣-٤٥
٢-٢-٤	الظروف الفيزيقية للعمل	٤٥-٤٦
٢-٢-٥	المكافآت والترقيات والحوافز	٤٦-٤٧
٢-٢-٦	حوادث العمل وأمراض المهنة	٤٧-٥١
٢-٢-٧	نوع العمل والتدريب المهني	٥١-٥٣
٢-٢-٨	أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	٥٤-٥٦
٢-٢-٩	الغذاء	٥٦-٥٧
٢-٢-١٠	السكن (الإسكان)	٥٧-٥٨
٢-٢-١١	العلاقات الاجتماعية العمالية	٥٨-٦٠
٢-٢-١٢	المواصلات	٦١
٢-٣	خاتمة وتعقيب	٦٢
٣	الفصل الثالث : مؤسسة المدن الصناعية في الأردن	٦٣-٨٦
٣-١	مؤسسة المدن الصناعية الأردنية	٦٤
٣-١-١	تمهيد	٦٤
٣-١-٢	الأهداف والغايات	٦٦
٣-١-٣	الحوافز	٦٦
٣-١-٤	الإعفاءات	٦٦-٦٧
٣-١-٥	الخدمات الأساسية والمساندة	٦٧-٦٨
٣-١-٦	صلاحية المؤسسة	٦٨
٣-١-٧	المدن الصناعية التابعة للمؤسسة	٦٨-٧٦
٣-١-٨	المدن الصناعية المقترحة	٧٦-٧٧

الرقم	الموضوع	الصفحة
٣-١-٩	المدن الصناعية بالأرقام	٧٧
٢-٣	تطور الحركة العمالية الأردنية	٨٥-٧٨
٣-٣	خاتمة وتعقيب	٨٦
٤	الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية	٩٧-٨٧
١-٤	منهج الدراسة	٨٨
٢-٤	مجتمع الدراسة	٨٩
٣-٤	عينة الدراسة	٩٢-٨٩
٤-٤	صعوبات الدراسة	٩٢
٥-٤	مصادر جمع البيانات	٩٣
٦-٤	أداة الدراسة	٩٥-٩٣
٧-٤	صدق الأداة وثباتها	٩٥
٤-٧-١	الصدق	٩٦-٩٥
٤-٧-٢	الثبات	٩٦
٤-٧-٣	الاتساق الداخلي	٩٦
٨-٤	المعالجة الإحصائية	٩٧
٥	الفصل الخامس : تحليل البيانات وتفسيرها	١٧٥-٩٨
١-٥	مقدمة	٩٩
٢-٥	تحليل البيانات وتفسيرها	١٧٥-٩٩
٦	الفصل السادس : النتائج العامة والتوصيات	١٩٢-١٧٦
١-٦	النتائج العامة	١٨٧-١٧٧
٢-٦	التوصيات	١٩٢-١٨٨

الصفحة	الموضوع	الرقم
١٩٣-٢٠٢	قائمة المراجع	
٢٠٣-٢٤٠	الملاحق	
٢٤١-٢٤٢	الملخص باللغة الإنجليزية	

قائمة الجداول

الرقم	عنــوان الجـــــدول	الصفحــة
١	عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦	٦٩
٢	عدد العمال حسب الجنس (ذكور / إناث) ٢٠٠٦	٧٠
٣	عدد العاملين حسب الجنس والجنسية	٧١
٤	نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنسية	٧١
٥	عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦	٧٢
٦	عدد العمال حسب الجنس والجنسية	٧٣
٧	نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنس الجنسية	٧٣
٨	عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٧	٧٤
٩	عدد العمال حسب الجنس والجنسية	٧٤
١٠	نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنسية	٧٤
١١	عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦	٧٥
١٢	عدد العمال حسب الجنس والجنسية	٧٥
١٣	المدن الصناعية المعد لها تصاميم ومخططات هندسية	٧٦
١٤	المدن الصناعية المقترحة	٧٧
١٥	المدن الصناعية بالأرقام	٧٧
١٦	حجم العينة للصناعات النسيجية	٩١
١٧	حجم العينة للصناعات المختلفة	٩٢
١٨	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	٩٩
١٩	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	١٠٠
٢٠	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	١٠١
٢١	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأبناء	١٠٢

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
٢٢	توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة	١٠٣
٢٣	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	١٠٤
٢٤	توزيع أفراد العينة حسب متغير المهنة	١٠٥
٢٥	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	١٠٦
٢٦	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر	١٠٧
٢٧	توزيع أفراد العينة حسب متغير ساعات العمل	١٠٨
٢٨	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الأجور	١٠٩
٢٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة ساعات العمل	١١٢
٣٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الغياب عن العمل	١١٤
٣١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الظروف الفيزيقية للعمل	١١٦
٣٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة المكافآت والترقيات والحوافز	١١٩
٣٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة	١٢١
٣٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة نوع العمل والتدريب المهني	١٢٤
٣٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة أوقات الفراغ	١٢٦

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة التغذية	١٢٨
٣٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الإسكان	١٣٠
٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة العلاقات الاجتماعية العمالية	١٣٢
٣٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة المواصلات	١٣٤
٤٠	ترتيب المشكلات الاجتماعية الاقتصادية	١٣٦
٤١	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير الجنس	١٣٩-١٤٠
٤٢	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير العمر	١٤٤-١٤٥
٤٣	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير الحالة الاجتماعية	١٤٩-١٥٠
٤٤	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير مكان الإقامة	١٥٣-١٥٤
٤٥	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير المستوى التعليمي	١٥٨-١٥٩
٤٦	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير المهنة	١٦٣-١٦٤
٤٧	نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير الأجر	١٦٨-١٦٩

الرقم	عنــوان الجـــــدول	الصفحــة
٤٨	اقتراحـــات العمـــال لحـــل المشـــكلات الاجتماعيـــة الاقتصادية التي تواجههم	١٧٥

قائمة الملاحــق

الرقم	عنــوان الملحق	الصفحة
١	قـانون مؤسسـة المـدن الصـناعية الأردنيـة رقـم (٥٩) لعـام ١٩٨٥ وتعديلاته	٢٠٣-٢١٢
٢	النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن	٢١٣-٢٢٦
٣	استبانة الدراسة	٢٢٧-٢٣٥
٤	كتب قسم علم الاجتماع الموجه لــ : وزير الصناعة والتجارة وزير العمل مدير مؤسسة المدن الصناعية الأردنية رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن مدير مدينة الحسن الصناعية	٢٣٦-٢٤٠

المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية

" دراسة ميدانية "

إعداد

سالم حسين الغصون

المشرف

الدكتور محمد الدقس

الملخص

أبرزت حركة التصنيع مشكلات اجتماعية اقتصادية منها على سبيل المثال لا الحصر (تدني الأجور ، الظروف الفيزيقية للعمل ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، الأمن الوظيفي ، الحوافز والمكافآت ، حوادث العمل وأمراض المهنة ....) والتي بحاجة إلى معالجة ووضع الحلول المناسبة لها ، مما يرفع من معنوية العامل ويحفزه على العمل وزيادة الإنتاج ويشعر بالأمن والأمان .

هدفت الدراسة للتعرف على المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجه العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ، واقتراح الحلول المناسبة لتحسين أوضاعهم في العمل ، والتعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمال ، والتعرف على الظروف الفيزيقية للعمل ، والعلاقة بين الإدارة والعمال .

أما أسلوب جمع البيانات فقد تم عن طريق الاستبانة والتي احتوت على قسمين رئيسيين ، يحتوي القسم الأول على البيانات الديموغرافية ، والقسم الثاني يبين وجهات نظر المبحوثين حول المشكلات التي يواجهونها في العمل ويحتوي على (٦٦) ستا وستين سؤالا .

واستخدم في الدراسة الإحصاء الوصفي التحليلي ، باعتباره أكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة ، والمتمثل في استخدام التكرارات ، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، واختبار (ف) (F-test) ومقياس الارتباط بيرسون .

تكون مجتمع الدراسة من جميع العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ، وجرى اختيار العينة بالطريقة العشوائية المنظمة من السجلات والملفات الرسمية ، شكلت العينة ما نسبة (٦%) من مجموع العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ، ليصبح حجم العينة (٥٠٠) عاملا أردنيا .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- إن أفراد العينة ذكوراً واناثاً نسبتهم متقاربة حيث بلغت نسبة الذكور (٥٠.٦%) ، ويتركزون في الفئة العمرية (٢٠ أقل من ٣٠ سنة) فئة الشباب ، ويشكلون ما نسبته (٥٤.٨%) ، وأن غالبيتهم من ذوي المستوى التعليمي الثانوي بنسبة (٤٨.٩%) .

- إن أهم خمس مشكلات اجتماعية اقتصادية يعاني منها العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية (الأجور ، ساعات العمل ، التغذية ، المكافآت والترقيات والحوافز ، الظروف الفيزيقية للعمل) .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (الجنس ، العمر الحالي ، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي ، الأجر) والمشكلات الاجتماعية الاقتصادية مجتمعة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير (المهنة ، مكان الاقامة) والمشكلات الاجتماعية الاقتصادية مجتمعة .

ومن أهم التوصيات المقترحة للدراسة : رفع الحد الأدنى للأجور إلى (١٥٠) دينار أردني ، خفض ساعات العمل إلى (٧) ساعات يوميا ، ضرورة إقرار تأمين صحي شامل ، إدامة العلاقات الحميمة بين الإدارة والعمال ، تحسين الظروف الفيزيقية للعمل ، توفير وجبات غذائية مدعومة ، تأمين وسائل مواصلات حديثة ومريحة ، توعية العامل بأهمية المواظبة على العمل ، المزيد من الدورات التدريبية المهنية .

قرار لجنة المناقشـــة

نوقشت هذه الرسالة (المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية " دراسة ميدانية ") وأجيزت بتاريخ ٨ أيار ٢٠٠٨م .

أعضاء لجنة المناقشـــة	التوقيـع
الدكتور محمد عبد المولى الدقس ، مشرفا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور إدريس فالح العزام ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور إبراهيم عيسى عثمان ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع	....
الدكتور ناصر اهديوي ثابت ، عضوا أستاذ – علم الاجتماع (جامعة البتراء)	....

الفصـــل الأول

مدخـــل للدراسة

١-١ مقدمـــــة.

١-٢ مشكلـــة الدراســـة.

١-٣ أهمية الدراســـة.

١-٤ أهـــداف الدراســـة.

١-٥ تساؤلات الدراســـة.

١-٦ تحديد المفاهيـم.

١-٧ الدراســـات السابقـــة.

١-٨ خاتمـــة و تعقيـــب.

١-١ مقدمـــــة

يعد العمل ظاهرة اجتماعية ، وهو نشاط يقوم به الفرد من أجل تحقيق منفعة ، ويتصف العمل الصناعي بالتغير وعدم الاستقرار، وهو يتغير نتيجة التطورات التكنولوجية المتتالية والتغيرات الاجتماعية الاقتصادية التي يعيشها المجتمع .

ولعل العمل الصناعي من أهم الأعمال التي أثرت في حياة ومسيرة المجتمعات وتطورها، فقد تطورت المجتمعات مع تطور العمل الصناعي نفسه أي أن مراحل تطور المجتمع ترتبط بمراحل تطور الإنتاج الصناعي على الخصوص، وبالأحرى بتطور نظام العمل الصناعي الذي مر بعدة مراحل : نظام الصناعة البدائية ، نظام الصناعة العائلية، ثم نظام الطوائف الحرفية الذي ظهر في أوروبا في القرن الثاني عشر قبل قيام الثورة الصناعية الأولى التي أوجدت نظام المصنع الحديث (الدقس، ١٩٩٩: ٥٢).

منذ بداية الثورة الصناعية في القرن الثالث عشر أصبحت الصناعة موضع اهتمام الباحثين والمفكرين الذين عكفوا على دراسة أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية ، وما يجري داخل المؤسسات الصناعية من تفاعلات وظواهر اجتماعية متنوعة ، وما تحدثه الصناعة من أثر في البناء الاجتماعي .

إن نظرة فاحصة إلى ما نشتريه ونستعمله من سلع و وسائل خدمات إنما يتم عن طريق المصانع، والتي تضم أعداد كبيرة من العمال، الذين يعملون وفق شروط خاصة ، ووسط ظروف معينة ، أما الشروط فتتعلق بأوقات العمل ، وتنظيمه الذي يحدد لكل عامل عملاً معيناً ومركزاً في السلم الهرمي العمالي ، وسلوكاً معيناً في العملية الصناعية التي يتعاون

فيها العامل مع غيره من العمال، ومن الشروط أيضاً الأجور التي يتقاضاها العمال ، وساعات الراحة اليومية والأسبوعية.

أما الظروف فترتبط بالعملية الصناعية نفسها، وما إذا كانت خطرة أو مأمونة، وهل حرارة جوها مرتفعة أم منخفضة أم عادية، وهل تجري في جو مشبع بالرطوبة أم جاف أم متوسط الرطوبة ؟

لقد أبرزت حركة التصنيع مشكلات اجتماعية اقتصادية منها على سبيل المثال لا الحصر(تدني الأجور، الظروف الفيزيقية، العلاقات الاجتماعية داخل العمل، الأمن الوظيفي، الحوافز و المكافآت، حوادث العمل والأمراض المهنية...) والتي بحاجة إلى معالجة ووضع الحلول المناسبة لها مما يرفع من معنوية العامل ويحفزه على العمل وزيادة الإنتاج ويشعر بالأمن و الأمان ، كما نشأت علاقات اجتماعية بين العمال و الإدارة وبين العمال أنفسهم ، و تكونت النقابات العمالية لحل المشكلات القائمة بين العمال وأصحاب العمل. لهذا يعد العنصر البشري محور عملية التنمية الاجتماعية الاقتصادية، فهو الوسيلة والهدف بآن واحد ، الوسيلة باعتباره الإدارة التخطيطية والتنفيذية لبرامج التنمية ، والهدف لأن منجزات التنمية ومكاسبها تنعكس على هذا العنصر. لذلك أولت الدول على اختلاف أنظمتها الاجتماعية والاقتصادية و أيا كان التطور الذي بلغته اهتماماً كبيراً بموضوع تنمية الموارد البشرية واحتل موقعا متقدماً على سلم الأولويات لديها.

ولقد أخذت الدول العربية ومنها الأردن بأسباب التصنيع، وقد ظهرت مشكلات مصاحبة لعملية التصنيع ، لذلك كان من الضروري الكشف عن هذه المشكلات من خلال الدراسة

العلمية وان التعرف على مشاكل العمال الأردنيين و العمل على إيجاد الحلول اللازمة لها من شأنه أن يسهم في عملية التنمية بوجه عام.

إن وضع الحلول المناسبة للمشكلات الاجتماعية و الاقتصادية بما يتناسب والمجتمع الأردني ، وتقديمها لأصحاب القرار السياسي لوضع الخطط و البرامج الاجتماعية والاقتصادية ، إنما يخفف من معاناة عمالنا الأردنيين في مواقع عملهم، خاصة و أن تجربتنا في التصنيع و ظروف مجتمعاتنا الراهنة تختلف عن تجربة وظروف المجتمعات الغربية.

١-٢ مشكلـــة الدراســـة

تعد الصناعة من أهم منجزات الإنسان، حيث نقلت المجتمعات من المراحل البدائية إلى المراحل المتقدمة، مما أدى إلى زيادة الثروة، ورفع مستوى معيشة السكان من خلال التشغيل الواسع للأيدي العاملة في مصانع المؤسسات الصناعية.

ومن المسلم به أن التصنيع في أي مجتمع من المجتمعات تصاحبه تغيرات في البناء الاجتماعي، وتنشأ عنه أنماط اجتماعية مستحدثة، وقيم اجتماعية جديدة ، وهذه الظواهر الجديدة تبدو في صورة آثار و مشكلات تترتب على عملية التصنيع (الدقس، ١٩٩٦: ١١٨)

هناك بعض المؤسسات الصناعية تعتبر جاذبة للعمال أكثر من غيرها ، ويرجع ذلك إلى كبر حجم المؤسسة والى المزايا التي تقدمها تلك المؤسسة إلى العاملين فيها، كأن يتوفر فيها العديد من الخدمات الاجتماعية التي يبحث عنها العامل لتساعده على تحقيق رغباته وإشباع حاجاته ، و البعض الآخر من المؤسسات الصناعية في دول العالم الثالث و الأردن من هذه الدول تعاني من عدم الإقبال على العمل في مصانعها لوجود مشكلات اجتماعية و اقتصادية ، مما يزيد من نسبة البطالة في الأيدي العاملة الأردنية و ارتفاع أعداد العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني.

تعد مشكلات العمل و العمال من أصعب المشاكل التي تواجهها المجتمعات، مما يتطلب السعي إلى حلها لما لهذه المشكلات من خطورة خاصة ، ولما للإصلاح الاجتماعي العمالي من أثر بعيد في تقدم المجتمعات و انتعاشها. فالمشكلات متشابكة يرتبط بعضها ببعض ويدفع بعضها إلى ظهور البعض الآخر، حيث يتعذر في الكثير من الأحيان الفصل بين الأسباب و المسببات ، الأمر الذي يصعب معه القضاء على مشكلة قائمة بذاتها دون القضاء على

بقية المشكلات، و تحاول الدول إيجاد العلاج لهذه المشكلات إنما تقف منها موقف الطبيب البارع الذي يتوخى فيه تشخيص الداء و علاجه بأحدث الوسائل العلمية(حبيب، ١٩٥١: ي ك ل).

إن دراسة المجموعات العمالية وإجراء شتى البحوث في المسائل التي تهم العمال بالدرجة الأولى أمر على جانب كبير من الأهمية في الدول الرأسمالية والاشتراكية على السواء. فالعمال بشر أولا وقبل كل شيء أينما كانوا، لهم مطالبهم الأساسية التي يعيشون في صراع دائم مع السلطة من اجلها (سلطة أصحاب رؤوس الأموال) ومن مطالبهم : مستوى الأجور، وظروف الإنتاج، ونظام العمل، وغير ذلك. كل ذلك يحتاج إلى استقصاءات تكشف عن الحقائق الأساسية التي لا يمكن الوصول إليها بالتصور و الظن والوهم، ولكن بالبحث العلمي المتأني.

لقد بين تقرير لجنة العمل الأمريكي وجود مخالفات اجتماعية و اقتصادية بحق العمال في المناطق الصناعية الأردنية: مدينة عبد الله الثاني بن الحسين الصناعية، مدينة الحسن الصناعية، مدينة الحسين بن عبدا لله الثاني الصناعية، مدينة العقبة الصناعية الدولية ومدينة معان الصناعية، وهذه المخالفات تعتبر انتهاكا لحقوق العمال الإنسانية ومخالفة للاتفاقيات الدولية الموقعة عليها الأردن (The National Labor Committee – 2006) .

وهذا ما أكده وزير العمل الأردني بوجود ثلاثة آلاف مخالفة بحق العمال في تلك المناطق الصناعية ووصف أوضاع العمال في بعض الشركات بالمأساوية سواء على صعيد الأجور أو الأجازات، والعمل في ظروف صعبة ولساعات عمل طويلة، و تأخير دفع الرواتب،

وعـدم الالتـزام بالحـد الأدنـى للأجـور والعطـل الرسـمية، وتعرضـهم للاعتـداء الجسـدي كالضرب وسوء المرافق الصحية (الرأي ، العدد ١٣٠١٦: ٦).

هذه المخالفات أدت إلى وجود مشكلات اجتماعية اقتصادية تؤثر تأثيرا ملحوظا و ملموسا في الحياة الاجتماعية داخل مجتمع المصنع، وقد ينتقل التأثير إلى خارجه، وأدت إلى عزوف الكثير من العمال الأردنيين عن العمل في المناطق الصناعية مما كان له الأثر الأكبر في زيادة نسبة البطالة والبالغة (١٣.١) ، (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٠٧) .

يربو عدد العمال في المناطق الصناعية على (٥٦) ألف عامل منهم (١٨) عاملا أردنيا بنسبة (٣٣%) ، و (٣٨) ألف عاملا وافدا من جنسيات مختلفة بنسبة (٦٧%) (تقرير وزارة العمل ، ٢٠٠٦: ٨).

لذلك فان هذه الدراسة جاءت للكشف عن المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية إحدى المدن الصناعية الأردنية.

١-٣ أهميـــة الدراســة

أوجدت الصناعة طلبا كبيراً على الأيدي العاملة نظراً للتوسع في بناء المصانع و التقدم التكنولوجي في مختلف المجالات الصناعية، و بالرغم من إحلال العمل الآلي محل العمل العضلي، ما زال الطلب على الأيدي العاملة قائماً لدى المؤسسات الصناعية، وما زال القطاع الصناعي يتأثر بأكبر نسبة في تشغيل الأيدي العاملة.

لقد كشفت الدراسات المختلفة في مجال علم الاجتماع الصناعي أهمية إيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية الاقتصادية المتمثلة في مجتمع المصنع والتي تعترض العمال في المصانع، مما يؤدي إلى تقدم المجتمع في نهاية الأمر.

تمثل فئة العاملين في القطاع الصناعي في المجتمع الأردني إحدى القوى الأساسية التي يقع على عاتقها تقدم المجتمع وبنائه، وبالرغم من الإمكانات التي تمتلكها هذه الشريحة الاجتماعية وما تتمتع به من مشكلات اجتماعية اقتصادية تجعلهم غير قادرين على المشاركة الإيجابية في الأعمال التي توكل إليهم (العرب اليوم، العدد ٣٢٩٦: ٣).

ونظرا لكون المملكة الأردنية الهاشمية تحث الخطى نحو الأخذ بعملية التصنيع وتطوير القطاع الصناعي من أجل التنمية والتقدم، ويظهر ذلك في رسم الخطط التنموية المتعاقبة ؛ فكان لابد من التركيز على العامل وهو المحور الأساسي في العملية التنموية.

ولعل العمال من أكثر فئات المجتمع تعرضاً للمشكلات الاجتماعية الاقتصادية في أماكن عملهم والتي من ضمنها المناطق الصناعية، لذلك تأتى أهمية الدراسة في كونها تعالج موضوعا مهما وحيويا على صعيد العمال في الأردن من حيث:

أ. التعرف على المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في المدن الصناعية والتي منها على سبيل المثال لا الحصر (تدني الأجور، العلاقات الاجتماعية داخل العمل، التأمين الصحي، المواصلات، الأمراض المهنية، الإسكان.). .

ب. وضع الحلول المناسبة لهذه المشاكل .

ج. معرفة الواقع الحالي للعمال الأردنيين ، يدعو المخططون في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلى زيادة الاهتمام بالقوى العاملة لأن الخطط التنموية لا تشمل فقط الموارد المالية التي تشمل أيضا القوى العاملة ، فحق العامل في الحياة والصحة والرخاء ليس أقل تقديسا من صاحب العمل مهما يكن حظه من الثراء .

لاشيء يثبط همة العمال ويدفعهم إلى التذمر و السخط ، إلا الاستغلال وتدني الأجور والتي لا تكاد تكفي لما يحتاجون إليه من ضروريات الحياة، ولاشيء يحفزهم على العمل وزيادة الإنتاج سوى رفع أجورهم ومنحهم مكافآت تشجيعية (الساعاتي، ١٩٧٦: ٢٨).

د. التعرف على المدن الصناعية الأردنية من حيث أعدادها ، وتصنيفها ، وخصائصها ، والتسهيلات التي تقدمها للمستثمرين ، وحجم هذه المدن ، ومدى استيعابها من القوى العاملة سواء عمالة محلية أو عمالة وافدة ، وأنواع الصناعات المقامة على أراضيها .

هـ- إضافة إلى ذلك وفي حدود علم الباحث، تعد الدراسة الأولى على مستوى الأردن التي تتناول هذه المشكلات العمالية .

١-٤ <u>أهداف الدراسة:</u> تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية .

٢. التعرف على المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجه العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية وترتيبها حسب أهميتها.

٣. التعرف إلى طبيعة العلاقات بين الإدارة والعمال.

٤. التعرف إلى الظروف الفيزيقية المحيطة بالعمال.

التوصل إلى حلول (مقترحات) مناسبة من خلال الدراسة العملية لهذه المشكلات لتحسين أوضاع العمال في المدن الصناعية.

١-٥ <u>تساؤلات الدراســـــــة</u>

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ؟

٢. ما المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ؟

٣.هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمشكلات لدى العمال في المدينة الصناعية تعزى إلى المتغيرات النوعية آلاتية (الجنس، السن الحالي ، الحالة الزواجية ، مكان الإقامة ، المستوى التعليمي ، المهنة ، الأجور) .

٤. ما الحلول المناسبة لتلك المشكلات من وجهة نظر العمال أنفسهم ؟

١-٦ تحديد المفاهيم

تضمنت الدراسة المفاهيم آلاتية:

المدينة الصناعية: " هي مساحة من الأراضي الواقعة خارج حدود البلديات أو داخلها يحدد استعمالها كمنطقة صناعية بموجب قانون المدن و القرى و الأبنية المعمول به ، وتخصص لاحتواء الصناعات والخدمات اللازمة لها والتي يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس الإدارة اعتبارها مدينة صناعية لتدار من قبل المؤسسة وفق أحكام قانونها " (قانون مؤسسة المدن الصناعية، ١٩٨٥).

المنطقة الصناعية المؤهلة: " هي منطقة يتم تحديدها و تسميتها بهذا الاسم من قبل السلطات المحلية كمنطقة مغلقة ومحدودة enclave بحيث تدخل بضائعها إلى الأسواق الأمريكية بدون رسوم جمركية أو ضرائب، وبدون طلب المعاملة بالمثل، وان تشمل المنطقة الصناعية المؤهلة قطع من أراضى الأردن و إسرائيل " (قانون مؤسسة المدن الصناعية المؤهلة ، ١٩٩٨).

الأجر: " ما يدفع مقابل العمل ، وهو ثمن لقوة عمل العامل وبعبارة أخرى - الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود الجسماني أو العقلي الذي يبذله في عملية الإنتاج ، ويمكن أن يدفع الأجر بصورة نقدية فيكون أجراً نقدياً أو يدفع في صورة سلع وخدمات فيكون أجراً عينياً ، أو يشمل جزءاً نقدياً ، وآخر عينياً. وفي المجتمعات الحديثة يدفع الأجر في اغلب الأحيان نقداً " (حسن، ١٩٧٨: ٢٣١).

ويعرف أيضا: " كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينياً مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي " (قانون العمل الأردني، ١٩٩٦: ٣).

ساعات العمل: " تحدد ساعات العمل بثماني ساعات يوميا أو(٤٨) ساعة أسبوعيا و لا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام و الراحة " (قانون العمل الأردني، ١٩٩٦: ١٧)

تعرف اتفاقيات العمل الدولية ساعات العمل: " الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، وهذا الوقت لا تدخل فيه فترات الراحة حيث أنها ملكاً للعامل " (حسن ، ١٩٧٨: ٢٣٣).

العامل: " كل شخص كان ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل " (قانون العمل الأردني ، ١٩٩٦: ٣).

العمل: " كل جهد يقوم به الإنسان من أجل كسب الرزق سواء أكان العمل يدوياً أو فكرياً " (الدقس، ٢٠٠١: ٣٨٩).

ويعرف أيضا " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي " (قانون العمل الأردني، ١٩٩٦: ٣).

النقـابـة: " تنظيـم مهنـي عمـالي يشكل وفق أحكـام قـانـون العمـل الأردنـي " (قانون العمل الأردني، ١٩٩٦: ٣).

التكنولوجيا: جـاءت لهـا عـدة تعاريف عند المفكرين فقد عرفها هاوارد اودم (Haward W. odum) " التكنولوجيا بمعناها الواسع لا تشمل فقط العلم و الاختراع في مجال العالم المادي أو الفيزيقي ، بل تشمل أيضا على موضوعات التنظيم والإدارة والضبط والقيادة في شتى المجالات الاجتماعية و الاقتصادية (السيد ، ١٩٨٥: ٣٢) .

الفراغ: " هو الوقت الضائع بلا عمل منتج، ساعات يقضيها الإنسان بعد انقضاء فترة عمله الحقيقي، فالبطالة مثلا ليس فراغا، لأن البطالة فراغ دون عمل، لكننا نقصد بالفراغ الخلو من العمل الضروري، بل إن الفراغ هو الشعور بضرورة شغل الوقت بعد انقضاء فترة العمل (إسماعيل، ١٩٨٠: ٢٣).

كما يعرف " هـو ذلك الـوقت الـذي يكون فيه العامل خاليا من مهام عمله " (حبيب، ١٩٥١: ١٧١)

وفي قاموس علم الاجتماع يعرف الفراغ: " الوقت الفائض بعد خصم الوقت المخصص للعمل والنوم و الضروريات الأخرى من الأربع والعشرين ساعة (غيث ، ١٩٧٩).

الغياب: " مفهوم يحوي توفر الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل ، وقد ينشأ عن أسباب مفتعلة أو غير قهرية، يعني عدم وجود العامل في عمله في الوقت الذي يجب عليه أن يكون فيه ممارسا لعمله (عبدا لحي ، ١٩٨٤: ١٠١-١٠٢).

إنه " الوقت الضائع في المؤسسات الصناعية ، نتيجة تغيب العمال لأسباب إرادية ، أو غير إرادية، ولا يدخل في الغياب عادة الوقت الضائع بسبب الإضرابات ، أو غلق المصانع ، أو التأخير في الحضور لمدة ساعة أو ساعتين " (Florance, 1968, P378) .

الصناعة: يستخدم اصطلاح الصناعة بمعنى ضيق محدود ، وبمعنى آخر واسع مطلق ، أي غير محدود. فكتب الاقتصاد تستخدم اصطلاح الصناعة بالمعنى المحدود ، الذي ينحصر في كل مجهود ينفق في أنشطة إنتاجية مرتبطة بالمادة من حيث استخراجها وتحويلها من حالة إلى حالة أخرى تجعلها مهيأة لإشباع حاجات الإنسان.

أما معناها الواسع و المطلق فيستخدم ليدل على جوانب شتى ومتعددة من النشاط الاقتصادي و الفني ، أي كل ما يتعلق بإنتاج الإنسان المادي والفكري فيقال صناعة الغـزل والنسيـج ، و صناعة الفندقة ، صناعة الزراعة ، صناعة الكتابة (الساعاتي ، ١٩٨٠).

الطوائف الحرفية: " مجموعة من الصناع المتخصصين في حرفة معينة كالنجارين، النساجين، والحدادين وغيرهم . أو بأنها نظام يضم جميع العاملين في حرفة واحدة في مدينة من المدن من أجل حماية أنفسهم ، وتنظيم صناعاتهم و تطويرها ، تعمل لصالح الفئات العاملة جميعها في تلك الحرفة من معلمين وصناع وصبية " (الدقس ١٩٩٩: ٥٣-٥٤).

كما تعرف" بأنها نظام يضم جميع العاملين في حرفه واحدة في مدينة من المدن من اجل حماية أنفسهم ، وتنظيم صناعاتهم و تطويرها ، تعمل لصالح الفئات العاملة جميعها في تلك الحرفة من معلمين و صناع و صبية" (Schnieder, 1971:P35) .

المشكلات الاجتماعية: " تلك المفارقات ما بين المستويات المرغوبة و الظروف الواقعية ، فهي تمثل اضطرابا و تعطيلا لسير الأمور بطريقة مرغوبة " (بدوي ١٩٨٧: ٣٩٣).

هي " انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها السلوك الصحيح طالما أن هذه القواعد تضع معايير معينة يكون الانحراف عنها مؤديا إلى رد فعل واضح من الجماعة " (غيث ١٩٨٧: ٢٤).

حوادث العمل:" الإصابة التي تلحق بكيان العامل ذاته سواء أكانت داخلية أو خارجية ظاهرية أو خفية عضوية أو نفسية بحيث تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للجسم تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لها" (سمير، ٢٠٠٤: ١٥) .

" يعتقد الكثير أن لفظ الحوادث يعني تلك الأشياء التي تلحق ضررا بالفرد، إلا انه يمكن تعريف الحادثة بأنها حدوث شيء غير متوقع يؤدي إلى الإخلال و إعاقة في أداء النشاط المعين" (حنفي، ١٩٨٠: ٣٠٦).

١-٧ الدراســــات السابقـــة

هناك عدة دراسات محلية ، عربية وأجنبية بحثت موضوع مشكلات العمال في العمل من جوانب مختلفة منها :

أ- دراسات محلية:

- **دراسة (لبنى جودة عكروش، ١٩٩٢)** بعنوان" ظاهرة الغياب عن العمل في قطاع صناعة الأدوية "

هدفت الدراسة للتعرف على ظاهرة الغياب في المؤسسة الصناعية لما لها من آثار على العامل و الإدارة والمجتمع على حد سواء، ومن ثم دراسة أسباب الغياب والعوامل المؤثرة فيه مثل الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الإدارية و الفيزيقية.

تألفت العينة من (٣٠٠) عامل يعملون على خط الإنتاج في مصنع الأدوية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- تم قبول الفرضية التي تقول" توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الغياب حسب الخصائص النوعية " .
- تم قبول الفرضية التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الغياب حسب الظروف الاجتماعية " .
- تم قبول الفرضية التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الغياب حسب الظروف الاقتصادية " .

- تم قبول الفرضية التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الغياب حسب الظروف الإدارية " .

- تم قبول الفرضية التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الغياب حسب الظروف الفيزيقية (المادية)".

- دراسة (لميس دودخ، ١٩٩٣) بعنوان" مشكلات المرأة العاملة في الصناعة " .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في الصناعة في المجالات المختلفة بمدينة عمان، وبموجب متغيرات الدراسة (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مدة سنوات الخدمة) وقد حددت هذه المجالات كالتالي : المجال الاجتماعي، المجال الاقتصادي، المجال المهني، المجال الصحي.

تكونت العينة من (٢٠٥) امرأة عاملة على خطوط الإنتاج من مختلف المصانع بمدينة عمان الكبرى .

وقد توصلت الدراسة إلى :

- أن المرأة العاملة في المصانع تواجه مشكلات في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية بشكل عام، ولم يظهر تأثير يذكر لمتغيرات الدراسة على نوعية وترتيب المشكلات في هذه المجالات، بينما تقل مشكلات المجال الصحي بوجه عام .

- **دراسة (خالد وليد عبد الرحيم، ١٩٩٤)** بعنوان " مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن " .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة و تحديد أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية في المجالات: الاقتصادية، و الاجتماعية، و النفسية و المهنية والصحية، واثر كل من

متغيرات العمر، عدد ساعات العمل، عدد الأطفال، المستوى التعليمي، قطاع العمل و الأجر الشهري على مشكلات مجالات الدراسة المختلفة.

- وقد أجريت الدراسة على (٣٩٠) عاملة في المؤسسات العامة والخاصة في مدينة عمان، شكلوا عينة الدراسة.

- وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- مشكلات المجال الاقتصادي: قلة الأجور، عدم توفر الحوافز التشجيعية، وعدم الاهتمام بتحسين ظروف العاملات المادية.

- مشكلات المجال الاجتماعي : محدودية علاقات المرأة العاملة الاجتماعية ، قصر إجازة الولادة، صعوبة التوفيق بين العمل خارج المنزل و داخله، التفكير بترك العمل بسبب الزواج و إنجاب الأطفال.

- مشكلات المجال النفسي : حرص المرأة العاملة على تحمل المسؤوليات في العمل، قلق العاملة على مستقبلها المهني ، قلق العاملة الأم على أطفالها ، الانزعاج من عدم توفر وسائل الترويح في مكان العمل.

- مشكلات المجال المهني : نقص وسائل التكييف والتبريد ، عدم الاهتمام بشكاوى العاملات، عدم الاهتمام برأي العاملة في اتخاذ القرارات، عدم توفر دور حضانة كافية لرعاية الأطفال .

- مشكلات المجال الصحي : الإرهاق الشديد ، قصر الوقت المخصص للراحة ، الغياب عن العمل بسبب المشكلات الصحية ، إهمال المرأة العاملة لصحتها.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الزوجية و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد الأطفال و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير قطاع العمل و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد ساعات العمل و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الأجر الشهري و مجالات مشكلات المرأة العاملة الأردنية.

- دراسة (منال الفران، ١٩٩٥) بعنوان " أخطار المهنة في العمل الصناعي و المشكلات الاجتماعية الناجمة عنها " .

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الأخطار المهنية (الاجتماعية الصحية) المتعلقة بالصناعات المختلفة في المؤسسات الصناعية المشمولة بالدراسة، التعرف على الآثار و المشكلات الاجتماعية الناجمة عن أخطار المهنة في العمل الصناعي، التعرف على مدى التزام العمال

في المؤسسات الصناعية المشمولة بالدراسة باستخدام معدات الوقاية الشخصية و التزامهم بشروط السلامة العامة.

أجريت الدراسة على عينة من العمال بلغ حجمها(٣٧٠) عاملا وعاملة يعملون في (٥٢) مؤسسة صناعية قائمة في مدينة عمان الصناعية / سحاب.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات النوعية للعمل و بين حوادث العمل " .

- تم قبول الفرضية الثانية والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيقية داخل المصنع وبين تعرض العمال لحوادث العمل " .

- تم قبول الفرضية الثالثة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الرسمي داخل المؤسسة الصناعية " .

- تم قبول الفرضية الرابعة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخطار العمل الصناعي وبين عدم رضا العمال عن عملهم " .

- تم قبول الفرضية الخامسة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل وبين سوء الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للعمال " .

- تم قبول الفرضية السادسة والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوادث العمل والتي تقع للعمال وبين مساهمة الإدارة في متابعة المشكلات الناجمة عنها" .

- **دراسة (مروان طاهر الزعبي،٢٠٠٠)** بعنوان " حوادث العمل و علاقتها ببعض العوامل الإنسانية "

هدفت هذه الدراسة لاستقصاء بعض العوامل الإنسانية في التنبؤ بتكرار الحوادث في إطار بيئة عمل واقعية ضمن منظومة مؤلفة من عامل: العمر، الخبرة، القابلية للتشتت، سوء التكيف الاجتماعي، القدرة العقلية، بيئة العمل، الأجازات المرضية.

تألفت العينة من (١٢٥) عامل من عمال الصيانة في شركة الكهرباء الأردنية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود اثر رئيسي دال لكل من متغير: العمر، سوء التكيف الاجتماعي، يشير الأول منهما إلى التناقض في تكرار الحوادث مع تقدم العمر، والى زيادة فيها بزيادة التكيف الاجتماعي.

- ظهر دور وسيطي دال لمتغير الأجازات المرضية في العلاقات بين حوادث العمل وبين كل من متغيرات الخبرة وسوء التكيف الاجتماعي والقابلية للتشتت.

- ظهور ثلاثة مسارات ذات دلالة، اثنان مباشران بين:١- العمر و الحوادث.٢- الأجازات المرضية والحوادث. ٣- مسار غير مباشر بين سوء التكيف الاجتماعي و الحوادث.
- أهمية المتغيرات النفسية في التنبؤ بالحوادث و ضرورة الانتباه على الصعيد المحلي.
- **دراسة (بثينا مصطفى ،٢٠٠٠)** بعنوان" عمل المرأة في القطاع الصناعي"

هدفت هذه الدراسة للبحث في هذه الظاهرة و بيان آثارها الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية، حيث بلغت العينة ٤١٠ عاملة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:-

- العاملة المثالية التي تم استقطابها لهذا القطاع، الشابة العازبة و ذات التحصيل العلمي المتدني ومن أصول ريفية، وصلت نسبة الإناث ٧٢.١% مقابل ٢٧.٩٩% ذكور.

- تركزت العمالة النسوية في قطاع النسيجية و القطنية.

- تدني الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لأسر العاملات مع ارتفاع نسبة الإعالة و كبر حجمها.

- تدني المستوى التعليمي للوالدين حيث بلغت نسبة ٣٤.٣٩% من الآباء بلا عمل.

- معاناة معظم العاملات من مشاكل أسرية متمثله في التفكك الأسري فكان عمل الفتاة للتخلص من الضغط النفسي و الاجتماعي في البيت والإيفاء بمتطلبات الأسرة الضرورية.

- تردي خصائص و ظروف العمل في المصنع المتمثله في تدني الأجور، العمل الإضافي الإجباري، غياب عقود العمل وعدم وجود نظام أجازات ثابت، غياب الخدمات الأساسية في بيئة العمل و غياب خدمات ضمان اجتماعي أو تامين صحي جيد.

- **دراسة (أمين محمد، ٢٠٠٠)** بعنوان" الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات الهندسية العربية".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى انتشار ظاهرة الاغتراب عند العمال، ومدى تباين مستوى الاغتراب تبعا لخصائصهم الاجتماعية، إضافة للتعرف على العلاقة بين بعض ظروف العمل في المصنع وهي نمط الإشراف، ظروف العمل الفيزيقية، وفرص الترقية في المصنع، وبين مستوى الاغتراب عند العمال. وقد بلغت العينة ٩٤ عاملا.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن هناك مستوى متوسط من الاغتراب عند العمال بابعاده الخمسة (اللاقوة، اللا معنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، و الاغتراب عن الذات).

- تبين أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاغتراب تعزى لبعض الخصائص الاجتماعية، ففي بعد اللاقوة تبين أن هناك فروق تعزى لمتغير الدخل، وفي بعد اللامعنى كان هناك فروق تعزى لمتغيرات الدخل والمستوى التعليمي و العمر، وبالنسبة لبعد العزلة الاجتماعية وجد إن هناك فروق تعزى لمتغيري العمر و الدخل.

- وكذلك الحال بالنسبة لبعد الاغتراب عن الذات.

- تبين أن هناك علاقة بين ظروف العمل المعتمدة بالدراسة و بين مستوى الاغتراب عند العمال بأبعاده الخمسة المعتمدة في الدراسة.

ب- دراســـات عربيـــة

- **دراسة (محمد مرعي، ١٩٨٣)** بعنوان" التصنيع والعمل "

هدفت هذه الدراسة لبيان العلاقة المتبادلة بين التصنيع وكل من البنى الاجتماعية الرئيسية في المجتمع السوري كتوزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية من حيث العدد والجنس و الحالة العملية و التعلمية و الاجتماعية، العلاقة بين التصنيع والأسرة من خلال بنية الأسرة وتركيبها التعليمي والعملي والحجمي، والزواج والإنجاب والأثر المتبادل بين الأسرة و التصنيع وانعكاس ذلك على القوى العاملة و توفر فرص العمل ، والعلاقة بين

التصنيع والتعليم ، التصنيع والهجرة الريفية ومشاكل التكيف، التصنيع وتنظيمات العمل من حيث النقابات والمنظمات المهنية و التشريعات و القوانين العمالية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- تحول الخط الإنتاجي بالتدريج نحو الاهتمام بالقطاع الصناعي.

- ترتبط البنى الاجتماعية الأساسية بالتصنيع ارتباطا وثيقا وتضطرد نموها تبعا للتطور الصناعي.

- قصور القطاع الزراعي عن استيعاب الأعداد الفائضة من القوى العاملة مما تسبب في تدفق الريفيين إلى المدن بحثا عن العمل.

- تخلف الإدراة الصناعية في القطر على الرغم من المحاولات العديدة لتطويرها و استعداد التشريعات المتعلقة بذلك.

- خضوع التنظيمات النقابية العمالية لفترة طويلة للتشريعات القديمة.

- **دراسة (معمر داود، ١٩٨٦)** بعنوان" حوافز العمل في الصناعة"

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التأكد من وجود علاقة بين الحوافز والاتجاهات لدى العمال في مصنع للنسيج في خنشلة/ الجزائر، والتعرف على الدور الذي تلعبه الحوافز في المصنع الجزائري بهدف زيادة الإنتاج من جهة، و تحسين ظروف العمل من جهة أخرى.

تألفت عينة الدراسة من (١٢٠) عاملا من عمال المصنع.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن أقل من نصف أفراد العينة يصرحون بان الأجور لا تكفي لقضاء حاجاتهم وعليه فإنهم يطالبون برفع أجورهم، كما إن نصفهم حصلوا على ترقيه أثناء خدمتهم في الوحدة.

- يرغب العمال في تحسين نظام المكافآت و إعطائها لمن يستحقها خاصة الحوافز المادية و المالية .

- الخدمات الغذائية متوفرة لكل العمال كما استفاد من الخدمات الطبية (٧٠.٣٣%) عاملا.

- أغلب العمال يستعملون وسائط نقل تؤمنها المؤسسة.

- يرى أكثر من تسعة أعشار العينة أن المؤسسة تشجعهم على العمل ، استفاد أكثر من تسعة أعشار العينة من تطبيق القانون العام للعامل وهو يعد حافزاً معنوياً لهم.

- إن أغلب العمال راضون عن عملهم غير أن الارتباط بالمؤسسة يعود في الأصل إلى المرتب فقط.

- وجود نسبة كبيرة لا باس بها من العمال لا تبالي إذا الشركة ربحت أو خسرت.

دراسة (المختار محمد إبراهيم، ١٩٩١) بعنوان" الآثار الاجتماعية و الاقتصادية لحركة التصنيع"

هدفت هذه الدراسة للبحث في الآثار الاجتماعية و الاقتصادية للتصنيع على أحوال المنتجين المستقلين بالصناعة وذلك من خلال معرفة الظروف و الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للمنتجين في مجتمع البحث و أثر حركة التصنيع عليها، وهل استطاع التصنيع أن يغير في النسق القيمي للمجتمع و سلوك و اتجاهات ومواقف الأفراد في الصناعة و العوامل التي تصاحب حركة التصنيع كنتيجة لوجود الصناعة في المدينة وما حولها.

- تكونت العينة من (٢٠٨) حالة من المهتمين بالصناعة بمدينة بني غازي.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أثر الحركة الصناعية في دور وتركيبة الأسرة حيث تعرضت الأسرة إلى تغيرات في طبيعة تركيبتها من حيث النمط الممتد إلى النمط النووي .

- تغيير دور الأسرة، وعاداتها وتقاليدها وقيمها وعدد أفرادها.

- لا يوجد أي تأثير يذكر للصناعة على دخل المنتجين لعدم وجود معيار فاصل بين دخل الأفراد في الصناعة وبين دخل الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية الأخرى.

- مدة التدريب التي تستغرق في إعداد و تكوين الأفراد للأعمال الفنية تتراوح ما بين السنتين و الأربع سنوات.

- تبين أن معظم أفراد العينة هم من الأفراد الذين بلغوا مستوى التعليم الابتدائي (المرحلة الإلزامية)

- **دراسة (الفضيل الرتيمي، ١٩٩٣)** بعنوان" القرابة والعمل "

هدفت هذه الدراسة للتعرف على موضوع القرابة والعمل في المنشأة الصناعية الجزائرية، وتحاول الكشف عن أثر القرابة في سير العمل داخل المؤسسة، وكذلك التعرف على بعض المظاهر و التصرفات التي يبديها العمال وتعاني منها المؤسسة الصناعية، والأسباب المعرقلة لمسيرة المؤسسة الصناعية.

- تكونت العينة من (١٠٠) عامل من عمال المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية و الحريرية الجزائرية وحدة بوفاريك.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يمكن اعتبار التوظيف في المؤسسة الجزائرية يخضع لسلوكات تقليدية كالمفاضلة والمحسوبية، (٤٠%) من العمال التحقوا بالعمل عن طريق القرابة مقابل (٢٨%) التحقوا عن طريق مكتب العمل.

- يمكن اعتبار الروابط القرابية مؤثرة على سير العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، نسبة كبيرة من العمال أكدوا عدم ترقيتهم يعود إلى عدم وجود معارف لديهم داخل الوحدة، مما يظهر عدم التوافق و الانسجام في العملية الإنتاجية.

- (٥٧%) من العينة من أصل ريفي ، نجدهم يحافظون على استمرار الروابط و العلاقات الريفية، مما يجعلهم من الصعب التكيف في الوسط الجديد و بالتالي يظهر نوع من الرفض و المقاومة لكل جديد من حيث المحافظة على الوقت و الاهتمام بالإنتاج وزيادته.

- نشوء خلافات بين العمال والإدارة، والتي تعود أساساً إلى الصراع الجهوي، ووجود جماعة تتحكم في المؤسسة حيث أجاب (٤٠%) من العمال أن ذلك يعود إلى سوء توزيع مناصب العمل.

- **دراسة (خلفان رشيد ، ١٩٩٦)** بعنوان " واقع ظروف العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية "

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع ظروف العمل الأرقونوميه ؛ و النفسية والاجتماعية السائدة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، حالة مركب ذراع بن خوه للصناعات النسيجية والقطنية.

- تكونت العينة من (١٤٠) فردا موزعين على ثلاث فئات، فئة الغزالين ، فئة النساجين ، فئة الطباعين.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين مواقف فئة الغزالين و مواقف فئة النساجين نحو روح المبادرة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الاتصالات، علاقات التعاون ، المكانة الاجتماعية، الأجر.

- لا تهتم الإدارة بالمعلومات الصاعدة من القاعدة (العمال) إلا بتلك المتعلقة بمشاكل الإنتاج.

- لا يوجد فرق بين موقف الطباعين و مواقف النساجين نحو الجو النفسي الاجتماعي السائد في محيط عملهم.

- واقع ظروف العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية صعب جداً ، والتدهور الخطير، لما يعانيه العمال من أخطار مهنية تمس أمنهم و صحتهم كحوادث العمل و الأمراض المهنية الناتجة عن سوء ظروف العمل.

- تكرار حوادث العمل يختلف من وحدة إلى أخرى ومن مركز إلى آخر.

- دراسة (عبد الحميد السويس، ٢٠٠٠) بعنوان" المشكلات الاجتماعية الاقتصادية للعاملين في مؤسسات القطاع العام الصناعي و علاقتها بإنتاجهم"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال في القطاع العام الصناعي في مدينة دمشق و علاقة ذلك بالإنتاج و ذلك من خلال الآثار الناتجة عن هذه المشكلات ، تكونت العينة من ١٦٠ عاملا وعاملة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن العاملين يعانون من مشكلات اجتماعية اقتصادية لا تقتصر على تدني الأجور وما يتصل بها من مكافآت و تعويضات مالية ؛ بل على الممارسات الخاطئة للمسؤولين عن إدراة هذا القطاع كالمحسوبية وعدم تحقيق العدالة الاجتماعية مما كان له من آثار سلبية سواء في تلبية الحاجات الضرورية للعاملين أو في مشاعرهم وعلاقاتهم الاجتماعية مع الإدارة.

ج. دراسات أجنبية:

- دراسات (التون مايو EltonMayo، ١٩٢٣ – ١٩٣٢) حول: دوران العمل، الإضاءة، دراسة هاوثورن، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب دوران العمل، ومعرفة العلاقة بين الإضاءة وكمية الإنتاج، ووضع تفسير لمشكلات الإنتاج الذي تعاني منها المصانع ووضع الحلول المناسبة لها.

- وقد توصلت هذه الدراسات إلى أهمية التنظيمات غير الرسمية في محيط العمل الصناعي ، أظهرت أن معدلات الإنتاج لا تتأثر بالظروف الفيزيقية وحدها أو بطول العمل اليومي و الأسبوعي فقط ، أو بمستوى الأجور فحسب بل ترى أن تحسين إنتاجية العامل إنما يعود في المقام الأول بما يسود بيئة العمل من علاقات وروابط اجتماعية طيبة تربط جماعات العمل بعضها ببعض والتي تعرف بنظرية العلاقات الاجتماعية الصناعية.

- **دراسة (هيلين وفلويدمان H.Metzener&F.Mann ، ١٩٧٦)** بعنوان " التغيب وعلاقته بالرضى عن ظروف العمل "

هدفت هذه الدراسة لاختيار العلاقات بين معدلات الغياب واتجاهات العمال ذوي الياقات البيضاء والزرقاء نحو ظروف العمل في وقت السلم .

- تكونت العينة من ٦٠٠ عامل وعاملة بشركة الكهرباء والطاقة بأمريكا.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- بالنسبة لاتجاه العمل نحو النظام الإشرافي اتضح أن الجماعات ذات معدل الغياب المنخفض أنهم راضون عن معاملة المشرفين وأن رؤسائهم غالبا ما يكون لديهم وقت كافي لرؤيتهم وبحث مشاكلهم .

- بالنسبة للاتجاه نحو جماعة العمل فالجماعة منخفضة الغياب كان لديهم شعور بروح الجماعة وأن الزملاء في الجماعة يتعاملون بصداقة وأن هناك علاقات جوهرية بين الغياب والتماسك بين الجماعة.

- وجود علاقة بين الأعمال ذات المستوى المنخفض من حيث المهارة المطلوبة والغياب ، وفي المقابل لم تظهر علاقة مؤثرة بين الأعمال ذات المهارة المرتفعة والغياب .

- **تجربة (فريدريك تايلور Frederick Winiston Taylor، ١٨٨٢)** في مصنع ميدفال للصلب حول المشكلات الضرورية التي تواجه الإدارة والوصول إلى حل لها ومخرج منها والى طرق معقولة تحقق ارتفاع في كم الإنتاج مع بذل أقل جهد وإنفاق أقل تكلفة.

-وقد توصلت التجربة إلى:

- ضرورة وجود متخصصين في الإشراف على العمال وتوجيههم فنيا، إذ لا ينتظر أن يؤدي العمال عملهم على الوجه الأكمل إذا تركوا لأنفسهم دون رقيب أو ملاحظ.

- لا يكتفي بالتوجيهات الفنية وحدها بل يجب الاعتماد على نظام الأجور والحوافز، لأن العمال لا يتجاوبون مع التعليمات والأساليب الحديثة لأداء العمل ما لم يتأكدوا من أن هذه الأساليب الحديثة تزيد من أجورهم ودخولهم.

- أهمية قيام علاقات إنسانية طيبة بين العمال والإدارة.

- **دراسة (بانا كال Panakal ، ١٩٨٤)** بعنوان " التغيب الصناعي "
بين فيها أن التغيب الصناعي يعني (غياب العامل غير المفسر عن عمله خلال جدول مواعيد العمل المنتظم).

- وقد توصل الباحث إلى أن من أسباب التغيب:
- ظروف العمل غير الملائمة مثل ساعات العمل الطويلة في كل وردية ، والظروف الفيزيقية غير المناسبة كالتهوية والحرارة والإضاءة .
- عدم الرضا عن الأجور والمشرفين.
- التسهيلات الطبية في الأجازات أثناء إصابات العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى أن:
- نسبة التغيب عالية عند العمال ذوي الكفاءة المتدنية.
- ترتفع نسبة الغياب في فصل الشتاء الماطر عنه في الفصول الأخرى.
- ترتفع نسبة الغياب عند النساء وخاصة المتزوجات .

- **دراسة (ايريك ، ERIC ، ١٩٩٩)** بعنوان " احتياجات وممارسات تدريب قوة العمل "
أجريت هذه الدراسة على ١٠٧٣٩ من أرباب العمل في ولاية واشنطن من شهر تموز وحتى شهر أيلول عام ١٩٩٩ ،لتقرير وتحديد احتياجات التدريب والمهارات لأرباب الأعمال وقدرة البرامج التدريبية على تلبية تلك الاحتياجات .

وقد توصلت الدراسة إلى :
١. ثلثي المؤسسات التي تبحث عن عاملين خلال الاثني عشر شهرا الماضية ذكرت وجود صعوبات في إيجاد عمال مؤهلين .
٢. ندرة العمال المهرة أثرت على الصناعات وبشكل خاص على البناء والتصنيع .

٣. المؤسسات التي ذكرت وجود صعوبات في إيجاد العمال المؤهلين كانت على الشكل التالي :

ثلاثة أرباع المؤسسات المذكورة قالت بأن ندرة العمال المهرة قللت الإنتاجية ، بينما قالت حوالي ثلثي المؤسسات بأن هذه الصعوبات قللت المخرجات والمبيعات .

٤. كان النقص الأكثر خطورة في العمال الذين يتلقون التدريب المهني .

٥. تسعة من كل عشرة من أصحاب الأعمال واجهوا صعوبة في إيجاد عمال مهرة .

٦. أكثر من ثلث أرباب العمل ذكروا تزايد معدلات التدريب للموظفين خلال السنوات الثلاثة الماضية .

٧. أكثر من (٨٥%) من أرباب الأعمال تلقوا تدريبا على وظائفهم .

٨. تقريبا نصف أرباب الأعمال ذكروا أن المهارات المطلوبة لأداء الإنتاج زاد خلال السنوات الثلاث الأخيرة .

٩. تقريبا نصف الموظفين غير المشرفين استخدموا الكمبيوترات في وظائفهم .

- دراسة (هاسيد ، جوزيف ، Hassid,Joseph ، ٢٠٠٢) بعنوان " احتياجات المهارات المتغيرة في المنشآت الأوروبية الصغيرة " .

أجريت هذه الدراسة على ٨٥ منشأة أعمال تجارية صغيرة في اليونان ، أسبانيا ، ايرلندا ، ايطاليا ، هولندا ، النمسا ، والمملكة المتحدة ، بالإضافة إلى ست عشرة منشأة إضافية كانت ناجحة على المستوى الدولي .

الهدف من هذه الدراسة معرفة الاحتياجات والمهارات المتغيرة التي تواجهها المؤسسات والمنشآت الأوروبية الصغيرة بسبب التدويل المتزايد .

وقد توصلت الدراسة إلى :

- أن العاملين (الموظفين) الذين يملكون اثنين من أربع من الكفاءات الرئيسية التالية يعتبر مفتاح النجاح للتدويل :

١. مهارات اللغات الأجنبية .

٢. معرفة الأسواق .

٣. مهارات الاتصال .

٤. مهارات التفاوض .

٥. الكفاءة المبنية على تكنولوجيا المعلومات .

٦. القدرة على العمل مع نظم معلومات وقواعد بيانات دولية .

- على المؤسسات التجارية الصغيرة التركيز على : خدمات التدريب والدعم التكنولوجي المطلوب والذي يتمثل في وضع برامج تدريب للمجموعات ، وعمل ورشات عمل حول أفضل الممارسات التصديرية للمنشآت الصغيرة ، والتركيز على مساقات اللغة الأجنبية المكثفة .

- **دراسة (بيتر ، مايك Peters,Mike، ٢٠٠٥)** بعنوان " مهارات الالتزام والقيادة وإدارة الموارد البشرية " .

أجريت هذه الدراسة على العاملين في الفنادق من الأحجام الصغيرة والمتوسطة في إقليم الباين / جنوب تيرول / إيطاليا حول بيئة العمل ، التدريب ، تحفيز المتدربين أثناء الدراسة والموظفين الصغار ، ومهارات القيادة .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها :

- أن التزامات أصحاب الفنادق من الحجمين الصغير والمتوسط لا يمكن أن تلبي رغبات العاملين والموظفين صغار السن والمتدربين أثناء الدراسة .

- وجود بعض الصعوبات والمشكلات في المشاريع السياحية مثل صعوبة في الاتصال مع العاملين ، تدني الدافعية ، سوء الاختيار .

- أن المتدربين الشباب لديهم نظرات وتطلعات أعمق وأشمل في مهارات القيادات والالتزام نحو العمال أكثر من أصحاب العمل الحاليين .

أوصت الدراسة :

- مزيدا من البحث لدعم هذه النتائج لأن هذه الدراسة محدودة بحجمها وتركزت على إقليم الألباين في جنوب تيرول لإيطاليا .

- على أصحاب الفنادق الصغيرة والمتوسطة أن يؤسسوا دافعية أفضل ضمن مشاريعهم لأن تطور المهن الحياتية أداة هامة في تحفيز ودفع الشباب للعمل في صناعة السياحة .

د. خاتمة وتعقيب

أشارت معظم الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها في هذه الدراسة سواء المحلية منها أو العربية والأجنبية إلى مشكلة معينة وبشكل جزئي منها:

- الاغتراب عن العمل.
- عمل المرأة، ومشكلات المرأة العاملة في الصناعة.
- حوادث العمل وعلاقتها ببعض العوامل الإنسانية.
- حوافز العمل في الصناعة.
- التغيب وعلاقته بالرضى عن ظروف العمل، التغيب الصناعي.
- العوامل الفيزيقية (الإضاءة، الإنارة، الرطوبة).
- الغياب عن العمل في قطاع صناعة الأدوية.
- أخطار المهنة في العمل والمشكلات الاجتماعية.

مما سبق يتبين لنا أن الدراسات السابقة لم تتناول المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الأردنيين في المناطق الصناعية على المستوى الوطني، و إنما تناولت المواضيع بشكل جزئي وفي مواقع مختلفة من أماكن العمل في الأردن.

أما هذه الدراسة فتتمثل في شموليتها حول تحديد المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في المدن الصناعية حسب أهميتها، والوقوف على أبعادها، ومدى تأثير هذه المشكلات على القدرة الإنتاجية والوقوف على جوانب النقص والقصور من خلال التحليل العلمي الذي ستعتمده هذه الدراسة ومعرفة آراء واتجاهات العمال ومدى معرفتهم لحقوقهم وواجباتهم مما يتطلب معالجتها ووضع الخطط والبرامج من قبل صناع القرار لتؤدي في النهاية لتحسين أوضاع العمال وتحسين ظروف العمل من أجل زيادة الإنتاج وتحسين إنتاجيته العامل والذي يعود بالمنفعة على العامل والشركة والمجتمع وبالتالي سيسهم ذلك في تنمية المجتمع وتقدمه.

الفصـــل الثـــــاني

المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال

٢-١ مقـــدمـــة .

٢-٢ مفهوم المشكلة الاجتماعية .

٢-٢-١ الأجور .

٢-٢-٢ ساعات العمل .

٢-٢-٣ الغياب عن العمل .

٢-٢-٤ الظروف الفيزيقية للعمل .

٢-٢-٥ المكافآت والترقيات والحوافز .

٢-٢-٦ حوادث العمل وأمراض المهنة .

٢-٢-٧ نوع العمل والتدريب المهني .

٢-٢-٨ أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية .

٢-٢-٩ الغـــــذاء .

٢-٢-١٠ السكن (الإسكان) .

٢-٢-١١ العلاقات الاجتماعية العمالية .

٢-٢-١٢ المواصلات .

٢-٣ خاتمة وتعقيب .

٢-١ مقدمـــــــــــة

تتعدد مشكلات العمل الصناعي وتتنوع ، وقد حاول المفكرون الاجتماعيون تصنيف المشكلات الاجتماعية في فئات عريضة وفقا لإطار مرجعي يتخذه كل منهم أساسا للتصنيف والتحليل .

وقـد بـين تلـك المحـاولات مـا قـام بـه " كـلارك Clarke " فـي دراسـته لظـروف العمـل الصـناعي ، حيـث قـام بتضـييق مشـكلات العمـال فـي فئـات ثلاثـة هـي : المشـكلات المتعلقـة بـالأجور ، والمشـكلات المتصـلة بسـاعات العمـل ، ثـم المشـكلات المرتبطـة بضـمان العمـل والرغبة في المحافظة عليه (Clarke , R , O , 1968) .

ويقسـم " شـولتز Schultz وكولمـان Colman " مشـكلات العمـال إلـى مشـكلات تتعلـق بالإدارة وأخرى تتعلق بالعمال (Schultz G , Colman , 1959) .

ويـرى فريـق آخـر مـن البـاحثين أن مشـكلات العمـل الصـناعي هـي مشـكلات نفسية وأخـرى اقتصادية وثالثة اجتماعية .

لا شك أن تصنيف المشكلات التي يتعرض لها العـاملون ضـمن محيط العمل فـي المؤسسـات الصناعية يسهل عملية تحديدها ومناقشتها وإيجاد الحلول لها ، مع الأخذ بعين الاعتبـار أن تلك المشكلات ليست منعزلـة عن بعضـها البعض ، لهذا يصـعب تصـنيف المشكلات التـي تواجه العاملين في محيط العمل ، كما يصعب الفصل بينها وبين المشكلات الأخرى ، بيد أن هذا لا يمنـع مـن محاولـة الإحاطـة بالمشـكلات التـي تواجـه العـاملين ضـمن إطـار عملهم فـي المؤسسات الصناعية .

تشكل المشكلات الاجتماعيـة الاقتصـادية مصـدر قلـق وتـوتر للعامـل أثنـاء أدائـه لمهماتـه فـي ميـدان العمـل ، ومصـدر خطـورة علـى العمـل نفسـه ، وخاصـة عنـدما ينطبـق الأمـر علـى مجموعة كبيرة من العمال ، علما بأن الصورة لهذه المشكلات قد لا تصل إلـى الإدارة حتـى وأن وصلت فان الإدارة كثيرا ما تتجاهلها لما لها من كلفة مادية وتنظيمية عالية .

٢٠٢ مفهوم المشكلة الاجتماعية

تختلف نظرة المفكرين في تحديد ماهية المشكلة الاجتماعية ، وفي مدى خطورتها ، وذلك انطلاقا من الأطر الفكرية ، والواقع الاجتماعي والثقافي لهؤلاء المفكرين .

كما ينظر إليها نظرة نسبية تختلف من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر ، وذلك حسب المعايير التي يتبناها المجتمع وثقافته عموما . (الدقس ، ٢٠٠٤ : ١٤) .

فيرى (ميرتون ونيسبت Metron,and Nisbet,R) في كتابهما " المشكلات الاجتماعية المعاصرة " . إن المشكلة الاجتماعية هي موقف يؤثر في عدد من الأفراد ، بحيث يعتقدون أو يعتقد الأعضاء الآخرون في المجتمع أن هذا الموقف هو مصدر الصعوبات والمساوئ ، وهكذا تصبح المشكلة الاجتماعية موقفا موضوعيا من جهة وتفسيرا ذاتيا اجتماعيا من جهة أخرى ، (Metron and Nisbet ,1976:13) . بمعنى انحراف السلوك الاجتماعي للأفراد عما هو مرغوب فيه من قبل أعضاء المجتمع .

ويعرف أحمد زكي المشكلة الاجتماعية بأنها " تلك المفارقات ما بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، فهي تمثل اضطرابا وتعطيلا لسير الأمور بطريقة مرغوبة . (بدوي ، ١٩٨٧ : ٣٩٣)

هناك نظريتان تفسران أسباب المشكلة الاجتماعية وهما :
نظرية التفكك الاجتماعي التي ترجع سبب المشكلة الاجتماعية إلى انفصال الأفراد عن الثقافة ، ويعتبر مفهوم الأنومي (اللامعياري) عند دور كايم مصدر هذا الاتجاه .
والنظرية الثانية الصراع التي ترجع أسباب المشكلة إلى صراع المصالح والقيم وهي تظهر بوضوح عند كارل ماركس (Rose,Arbold ,1984:662-663) .
ويرى لندبرج (L.Lundberg) أن المشكلة الاجتماعية هي سلوك انحرافي يفشل في الامتثال لمستويات محددة من السلوك يقرها المجتمع ، (غيث : ١٩٨٧ : ٢٠) .

ويعرف عاطف غيث المشكلة الاجتماعية بأنها " انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد التي حددها السلوك الصحيح طالما أن هذه القواعد تضع معايير معينة يكون الانحراف عنها مؤديا إلى رد فعل واضح من الجماعة " ، (غيث ، ١٩٨٧ : ٢٤) . وهي عموما موقف يتطلب معالجة إصلاحية ، ينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية .

وهنالك من يركز على الجوانب الموضوعية في تحديد المشكلة ، ومنهم من يضيف إلى ذلك مسألة الوعي بها وإمكانية تحديدها ، أي أن تحديد المشكلة الاجتماعية يتطلب في الغالب الوجود الموضوعي ، والوعي بهذا الوجود ، (عثمان ، ١٩٩٩ : ٢٩٨) .

وبوجه عام تتضمن المشكلة الاجتماعية عدة خصائص أهمها: (عثمان،١٩٩٩: ٣٠٠-٣٠١)

١. تعتبر ظاهرة تمثل انحرافا ، فهي لا تتفق مع مثل هذا المجتمع .
٢. هناك وعي عند مجموعة من الأفراد بوجودها .
٣. تشكل خطرا يهدد حياة الجماعة .
٤. يمكن مواجهتها ومعالجتها .

ومن أهم المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي قد يعاني منها العمال :

٢-٢-١ <u>الأجـــــور</u>

منذ ظهر نظام المصنع الحديث وأصبحت الصناعة في حاجة إلى أعداد كبيرة من العمال ، عرفت الأجور كوسيلة لتقدير العمل البشري ، فقد كانت وما زالت الأجور مسألة خلافية بين العمال وأصحاب العمل (الدقس ، ١٩٩٩ : ١٧١) .

لقد ارتبط الأجر دائما بالعمل ، لأن الأجر هو ثمن العمل ، وتعادله قيمته قيمة الجهد المبذول في العمل ، وتشكل الأجور والرواتب في أي مؤسسة صناعية إحدى عناصر التكلفة ، ومن أهم أدوات الإدارة في سياسة الإنتاج كما ونوعا ، فالأجور من جهة عبء كبير على التكلفة الإنتاجية للسلعة ، وهي أيضا من الوسائل العملية التي تحفز العمال للقيام بعملهم بإتقان ورضا .

لم يعد صاحب العمل في الوقت الحاضر يمتلك البشر ، وإنما أصبح يمتلك الآلات فقط ، ولا يتحكم في جهد العامل إلا بالقدر الذي يتعاقد عليه ويدفع مقابلا له الأجر ، كما أصبح العامل حرا في أن يعمل أو لا يعمل لدى صاحب العمل إلا بالقدر الذي يتفق مع رغبته في التعاقد وقبوله للأجر المعروض .

يتم دفع الأجور بعدة أنظمة منها :

أ. نظام الأجر بالزمن :

يعد الزمن بموجب هذه الطريقة الأساس في دفع الأجور للعمال بغض النظر عن كمية الإنتاج التي ينتجها العامل (السويس ، ٢٠٠٠ : ٥٠) .

هذه الطريقة تفيد في زيادة نمط الجودة لأنها لا تتقيد بالزمن المتعلق بإنتاج القطعة الذي يؤثر على الجودة ، إضافة إلى أن العامل غير مسؤول عن أي أعطال تحصل في المصنع ، وهنا يحصل العامل على أجره كاملا تبعا لعدد ساعات العمل المتفق عليها .

ب. نظام الأجر بالقطعة :

يحسب الأجر في هذا النظام حسب كمية الإنتاج ، وتفيد هذه الطريقة في دفع العامل لزيادة إنتاجه ، وتجعله أكثر رضا عن أجره إذ أنه هو يتحكم بمستوى أجره وليس رب العمل ، يضاف إلى ذلك أبعاد العامل عن الملل الذي يعتريه في نظام الأجر على أساس الزمن (انجلز وآخرون ،١٩٦٩ : ٨٨٢) .

ج. نظام المشاركة بالربح :

يدفع بمقتضى هذا النظام جزء من الأرباح الصافية للعمال ، بالإضافة إلى أجورهم الأصلية ، ويعتبر هذا النظام حافزا جيدا للعمال لتطوير الإنتاج وزيادته ، كما لهذا من فائدة مباشرة على استقرار القوى العاملة ، وإزالة أسباب الإضرابات ، ومنع الإسراف والهدر في المواد (التل ، ١٩٨١ : ١٤٠) .

يعتبر الأجـر المصدر الأساسي للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من العمال فـي كثير من بقاع العـالم ، وعليـه تتوقـف قـدرة العامـل علـى إشـباع حاجاتـه ، ورفـع مسـتوى معيشـته ، فـإذا انخفضت الأجور عن الحد المناسب هبطت بمستوى معيشة العامل ، وعجزت عن أن تكفل لـه الحيـاة الجـديرة بكرامـة الإنســان ، فقـد تنشــأ صـراعـــات ومشكــلات بـين العامـل وصــاحب العمل تتعلق بـالأجـر نتيجـة لشعـور العـامل بضآلـة الأجر الـذي يحصل عليـه (حسن ، ١٩٧٨ : ٢٢٨ – ٢٣٠) .

لقد كــانت مطالبـات العمال ونقـابــاتهم بـرفـع الأجـور ، منسجمـا مع تطـور الصنــاعــة والمتغيرات الاجتمـاعيـة المصاحبـة لها ، ولهذا فقد مـرت الأجـور فـي مـراحــل ثــلاث : (الجوهري ، ١٩٨٩ : ١٩٨ – ٢٠١)

١. المطالبة برفع الأجور لتأمين الحد الأدنى من مستوى المعيشة المادي .
٢. مطالبة العمال ونقاباته برفع الأجور نتيجة لارتفاع تكالبف المعيشة .
٣. المطالبة بالمشاركة في أرباح المؤسسة كنتيجة لزيادة الإنتاج والأرباح .

كل مـا يهمنـا مـن الأجــور هـو تأثيرهـا مـن الناحيـة الاجتماعيـة ، لأن أجـر العامـل هـو أهـم العوامل التي تؤثر في حياته وسعـــادتـــه ، أو هو المورد الوحيد للرزق عند أغلبيـة العمـال ، أو على الأقل هو المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميعهم في قضـــاء ضروريـــات الحيـاة لهم ولأسرهم فـلا غرابـــة أن أغلـب المنـــازعـــات العماليـــة إنمـــا تنشــأ دفــاعـــا عـن الأجور أو سعيــا في تحسينهــا ، فالعامــل ليس منتجــا فحسب بل مستهلكــا فـي نفس الوقت (حبيب ، ١٩٥١ : ٥٦-٦٦) .

فالأجور أهم مصـادر القوة الشـرائية وعليهـا يتوقـف انتعـاش الاقتصـاد ورخـاء المجتمـع ، إن ارتفـاع مستوى الأجـور فـي مجتمـع مـا ، مـا هـو إلا علاقـة علـى تحقيـق الرخـاء والرفاهيـة والشعور بالاستقرار والأمان للعامل ولأفراد أسرته ، في حين يمثل مستوى الأجـور البسيطة مصـدرا مستمرا للشـعور بالمهانـة والإحبـاط لأنـه غيـر كـاف لتلبيـة حاجـات العامـل ومطالبـه الأساسية من ملبس ومأكل ومشـرب ، فيعـاني العـوز والفقـر والحاجـة ، ويـنعكس ذلـك بـدوره على الحالة النفسية والفكرية داخل المصنع وخارجه .

يفهم مما تقدم أن الأجور تلعب دورا مهما في شعور العامل بعدم الارتياح عندما لا تكون متناسبة مع ما يبذله من جهد ووقت ، أو عندما لا تتناسب مع طبيعة العمل الذي يقوم به لدرجة تدفعه أحيانا لترك العمل والبحث عن عمل آخر . لهذا يجب أن تتناسب الأجور مع أسعار السلع المختلفة ، كما يجب أن تتساوى مع ما يبذله العامل من جهد ، وما يصرفه من وقت في العمل .

ودراسة هذه المشكلة تأتي لتعرف على العلاقة بين الأجور والأوضاع والمكافآت الاجتماعية للعاملين في المؤسسات الصناعية ، والوقوف على آراء العمال بالنسبة للأجور كحافز من حوافز العمل ، بالإضافة إلى دراسة وسائل ونظم دفع الأجور لتحديد أنسب الوسائل لتقدير الأجور .

٢-٢-٢ ساعات العمل

بدأت مشكلات ساعات العمل في الظهور ، منذ بداية حركة التصنيع في المجتمعات الأوروبية ، حيث كان أصحاب الأعمال يعمدون إلى تشغيل عمالهم لمدة تصل في بعض الأحيان إلى ستة عشر ساعة في اليوم ، فإذا ما مرض أحدهم أو فقد القدرة على العمل استبدل بغيره دون أي تعويض .

طول المدة التي يشغلها العامل في اليوم من العوامل المهمة التي تؤثر في حياته ورفاهيته ، وتؤثر بدورها في كفايته وإنتاجه نتيجة للتعب والجهد المبذول في العمل .

إن مشكلة التعب الناتج عن طول ساعات العمل أصبحت من أهم المشاكل في عصر الصناعة الآلي ، فالسرعة في العمل ، وكثرة الآلات ، والضوضاء .... كلها عوامل أجهدت أعصاب العامل ودعت الإدارات الحديثة إلى دراسة موضوع التعب وتنظيم فترات الراحة حتى لا يؤثر التعب على العمال ، فيسيء إلى صحتهم وقواهم ويقعدهم عن العمل ، فتطول فترة الراحة أو تقصر تبعا لما يقوم به العامل من جهد ، وعلى كل حال يجب أن يعمل العامل حيث يجب العمل ويستريح حيث تجب الراحة .

إن ساعات العمل ترتبط ارتباطا وثيقا مع الأجور ، فإذا ما تفقدنا أسباب المنازعات التي حصلت في كثير من دول العالم بين العمال وأصحاب العمل نجد أكثرها شيوعا هي ما يختص بالأجور وساعات العمل (حبيب ، ١٩٥١ : ٧٩ – ٨٣) .

تعتبر مشكلة ساعات العمل من المشكلات المعقدة ، حيث أن النظرة إليها والى المشكلات المرتبطة بها ، والى وسائل علاجها تختلف من مجتمع إلى آخر ، بل كثيرا ما تجدها تختلف في الدولة الواحدة من إقليم إلى إقليم ، ومن صناعة إلى أخرى .

ومن المشكلات في هذا المجال مشكلة التعريف بساعات العمل ذاتها ، فالبعض يقصدون بساعات العمل ساعات التواجد في مكان العمل بغض النظر عن نوع النشاط الذي يقوم به الفرد ، وبالتالي فان الأجور يجب أن تحسب على أساس الساعات التي يقضيها العامل في المصنع منذ حضوره إلى حين مغادرته . بينما البعض الآخر يعني بساعات العمل ، ساعات التشغيل فقط ، والأجور تحسب على أساس الساعات التي يقضيها العامل أمام الآلة مع إغفال أوقات تناول الطعام وفترات الراحة باعتبارها عملا غير منتج ، وقد أخذت اتفاقيات العمل الدولية بالرأي الأخير ، فتقصر ساعات العمل على الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، وهذا الوقت لا تدخل فيه فترات الراحة حيث أنها ملكا للعامل (حسن ، ١٩٨٢ : ٢٣٢ – ٢٤٠) .

لا شك أن العامل الذي يعمل ثمان ساعات على الأقل في اليوم يحتاج لفترات استراحة تجبنه التعب الجسمي ويعود إلى نشاطه ، ولئلا يكون عرضة للملل ، فيتعرض لحوادث مهنية أثناء العمل . ومن المعروف أن العامل يعطي أفضل إنتاجه خلال الأربع ساعات الأولى ، ثم يبدأ جهده بالتناقص تدريجيا ويشعر بالإرهاق وعدم القدرة على مواصلة العمل بالسوية نفسها ، لهذا فان الاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين يؤكدون على ضرورة تخلل ساعات العمل فترات من الاستراحة وقد نص تشريع العمل على فترات الاستراحة بما يلي : " لا يجوز أن يشتغل أي عامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون إعطاء فترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة " (التل ، ١٩٨١ : ٩٣) .

فالراحة حق طبيعي لكل من يعمل وهي ضرورة لا يستطيع الإنسان أن يستمر في العمل ، لأن العمل والتعب ظاهرتان متلازمتان ، فلا مفر من حلول التعب بالعامل إذا أمضى في العمل وقتا معينا يتزايد التعب بتجاوزه ، وبالتالي يقل الإنتاج وقد يصل العامل إلى حالة الإجهاد فينهار ولا يقوى على الاستمرار في عمله ، ومن هنا كان الشعور بالتعب كصمام أمان يحول دون الاستمرار في العمل إلى درجة الإجهاد .

لقد دلت التجارب على أن إدراج فترات الراحة في العمل تؤدي إلى تحسن في مقدار الإنتاج وفي نوعه ، على أن ليس هناك قاعدة عامة لطول فترة الراحة وعددها ، وهذا يتوقف على عوامل كثيرة مختلفة منها نوع العمل ، وعدد ساعاته اليومية والأسبوعية ، وجنس العامل ، ودرجة قابليته التعب (حسن ، ١٩٨٢ : ٢٥٠ ــ ٢٥١) .

٢-٢-٣ الغياب عن العمل

يعتبر عنصر العمل من العناصر الرئيسية في الإنتاج ، وفي حال الغياب عن العمل يتعطل ويتوقف الإنتاج ، ولهذا فان غالبية المؤسسات الصناعية توفر للعامل وقتا محددا لقضاء حاجاته الشخصية المادية والاجتماعية ، غير أن هذه التسهيلات تختلف تبعا لظروف العمل ، إلا أن ارتفاع معدل الغياب عن مكان العمل في الساعات المحددة عن القدر المسموح به يعتبر ظاهرة مرضية ، ويشكل أحد المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية ، نظرا لآثارها السلبية على العامل والمؤسسة والمجتمع . فبالنسبة للعمال الغير منتظمين في الحضور ينخفض دخلهم لنقصان أجورهم ، لما يحسم على العامل من أجر وقد يتعرض للطرد مما يزيد من معدل البطالة وينعكس ذلك على أفراد أسرته ، أما بالنسبة للمؤسسة فان الضرر سيكون مضاعفا بسبب اضطراب سير العملية الإنتاجية ، وزيادة نفقات السلع المنتجة ، فقد يحدث في حال تغيب العامل الكفء أن يحل محله عامل بديل أقل كفاءة ومهارة مما سيؤدي إلى خلق مشكلة لدى الإدارة في تنظيم العمل وانخفاض الإنتاج وارتفاع تكاليفه نتيجة دفع أجور العمال البدلاء الذين لن يكونوا في مستوى العمال المتغيبين .

إن أشكال التغيب تختلف من صناعة إلى أخرى ، ومن مدينة إلى أخرى ، وفي نفس الصناعة الواحدة قد يرتفع معدل الغياب في أقسام دون أخرى ، ومن مدينة إلى أخرى ، وفي نفس الصناعة الواحدة قد يرتفع معدل الغياب في أقسام دون أقسام أخرى .
فالمعدل المنخفض التغيب يعتبر مؤشرا للعلاقات الطيبة بين العمال وأصحاب العمل ، بينما المعدل المرتفع يكون دليلا على عدم تنظيم العمل وعدم التكيف من جانب العمال مع العمل (عبد الحي ، ١٩٨٤ : ١٠٣ – ١٠٩) .

لقد أجريت عدة دراسات لمشكلة الغياب ، وتتفق معظم هذه الدراسات على تعدد أسباب الغياب ، وهي تختلف في مدى أهميتها ، ويعود ذلك لاختلاف بيئة العامل والإشراف ، والى الخصائص النوعية للعاملين ، والى مدى اهتمام الباحث بدراسة متغيرات دون أخرى (الدقس ، ٢٠٠٤ : ٥) .

ومن الأسباب التي تؤدي لحدوث هذه المشكلة : (عبد الحي ، ١٩٨٤ : ١١٩-١٤٣)
أ. ظروف العمل المادية ، أي التي تتصل ببيئة العمل داخل المؤسسة كالإضاءة ، والتهوية ، والحرارة ، والرطوبة ، الضوضاء .
ب. عوامل إدارية ، ويظهر ذلك من خلال الأسلوب الإشرافي والعلاقات القائمة بين الإدارة والعمال .
ج. عوامل اجتماعية ، تتعلق بالمشاكل والحاجات الأسرية وخاصة أسرة العامل وعدم القدرة على التكيف الاجتماعي في بيئة العمل .
د. الصعوبة المتعلقة بالتنقل والسفر من والى مكان العمل والتكلفة المادية المترتبة عليها .
هـ. نوع العمل وما يتطلبه من مهارة وخبرة ، فحينما يوضع العامل في عمل لا يتناسب مع قدراته وميوله فانه يؤثر على انتظامه في العمل .
و. الحالة الصحية والمرضية للعامل ، تتصل هذه العوامل بالسن أو بمرض العامل أو بإصابات العمل أو الناحية النفسية .

هذه الأسباب مجتمعة عبر عنها (هنري سيمون Henri Simon) ، إن غياب العامل قد يكون بإرادته أو دون إرادته في كل الحالات يعتبر غيابا لأنه حدث انقطاع عن العمل سواء تم ذلك نتيجة المرض أو غير ذلك (Simon , H . 1978:327) .
بطبيعة الحال فان نتائج هذه الظاهرة تنعكس سلبيا على العامل والمؤسسة والمجتمع مما يتطلب الأمر دراستها دراسة علمية من أجل علاجها .

٢-٢-٤ الظـروف الفيـزيقيـة للعمل

هي الظروف الفيزيقية المحيطة بالعامل ، أي التي تتصل ببيئة العمل داخل المؤسسة ومن أهمها : الإضاءة ، والتهوية ، والحرارة ، والرطوبة وغيرها ، وهي تؤثر على نشاط الفرد في العمل ، فعدم ملاءمتها تؤدي إلى صعوبة العمل وبالتالي إلى تركه أحيانا نتيجة لتعرضه للأمراض وحوادث العمل .

إن سوء التهوية يعني وجود هواء فاسد متراكم ومتزايد ، أدى إلى طرد الهواء النقي أو إفساد ما تبقى منه مما يسبب الإجهاد والتعب والخمول للعامل ، وهكذا الحال في بقية العوامل الأخرى ، وان لكل عمل ظروفه وأحواله من درجة حرارة ورطوبة وهواء وغير ذلك من المتغيرات المادية والظروف الفيزيقية المؤثرة على سير العمل (جباره ، ٢٠٠١ : ٣٢-٣٤)
وفيما يتعلق بتحسين ظروف العمل أثبتت تجارب " هوثورن " أن هناك علاقة تجريبية بين تغير ظروف العمل وزيادة الإنتاج ، بمعنى أن الإضاءة والتهوية والرطوبة هي ظروف فيزيقية أو مادية للعمل ، قد يؤثر في الإجهاد والتعب ، وقد يؤدي تغيرها إلى تغيير في معدلات الإنتاج (إسماعيل ،١٩٨٠ : ٣٢٩) .

أن لكل مهنة خواصها الاجتماعية وآثارها النفسية وتشوهاتها الجسمية تختلف باختلاف طبيعة العمل أو نوع المهنة ، بمعنى أن أصابع الحداد تختلف بالطبع عن أصابع عازف البيانو .

هناك أمراض تنتج عن الأيكولوجيا الخارجية للمصنع وما ينشأ عنه من انتشار السموم والأمراض في الأرض والماء والهواء ، وهناك أمراض وتشوهات مهنية تنتج عن الأيكولوجيا الداخلية للمصنع ، وهي أمراض ناجمة عن قلة أو شدة الضوء مما يؤدي إلى اضطراب أعصاب العين أو حتى فقدان البصر ، وقد تنشأ الأمراض السمعية عن شدة الضجيج وحركة الآلات فيصاب العامل بالصمم أو ضعف السمع ، وقد تنشأ الالتهابات والأمراض الجلدية عن مهنة صناعية نتيجة مخلفات وتفاعلات المواد الكيماوية (إسماعيل ، ١٩٨٠ : ١٣٣-١٣٧) .

يمكن تصنيف الأمراض المهنية حسب العوامل المختلفة التالية: (دشاش ، ١٩٨١: ٢٧٩-٢٨٢) .

أ. الأمراض المهنية الحادثة بتأثير المواد الكيماوية والتي تحدث تشوهات مثل تسمم الرصاص ، الزنك ومركباته ، الكبريت ومشتقاته .

ب. الأمراض التنفسية . مثل التهاب القصبات ، التهاب الحنجرة الحاد – أمراض الرئة .

ج. الأمراض الدموية – الأمراض الدموية باضطراب الأصبغة – فقر الدم .

د. أمراض الجهاز الهضمي – مثل التهاب الفم والمعدة وأمراض الكبد والأمعاء .

هـ. الأمراض الجلدية – مثل التهاب الجلد – الأكزيما – سرطان الجلد .

ومن الطبيعي أن تشكل هذه الأمراض مصدر قلق وخوف لدى العمال ، وخاصة إذا لم يكن هناك تدابير وقائية من خطر الأجهزة والمواد بشكل كاف ومدروس ، وان عدم توفر الأقنعة والكفوف والألبسة الواقية والأحزمة التي تتطلبها بعض المهن قد يعرض العامل لخطر الإصابة بمرض مهني خطير ، وكنتيجة لذلك صدرت التشريعات العمالية والتأمينات ضد أمراض وحوادث المهنة .

٢-٢-٥ <u>المكافآت والترقيات والحوافز</u>

من الأمور المسلم بها أن يعاقب المهمل والمخطئ وغير الملتزم في عمله ، ويثاب من هو عكس ذلك ، فالمكافآت المادية تدفع العاملين إلى زيادة النشاط والمجهود في العمل للحصول عليها استيعابا لرغباتهم ورغبات أسرهم في معيشة أفضل .

أما العلاوات فتعطى كلما زاد العامل خبرة في فترة زمنية محدودة وغالبا ما تكون سنوية ، وقد تكون العلاوة ضرورية في أوقات الأزمات أو حين ارتفاع مستويات المعيشة وغلاء الأسعار .

وهناك المكافآت الغير مادية (المعنوية) كشهادات التقدير أو لوحات الشرف ، فشهادة التقدير مجـرد ورقـة مميزة يتوقع المسؤول تفيد أن العامل المعني قد أنجز عملا مميزا عن زملاءه ، أما لـوحـات الشرف فهي لوحـات ثابتـة تـوضع أسمـاء وصور المميزين عليها (جباره عطيه ، ٢٠٠١ : ٢٠٢-٢٠٩) .

لعل الأمل في الترقية أحد العوامل الأساسية تجعل العامل يكد ويتعب في عمله رغبة في الوصول لمنصب أكثر علوا ، ويرتبط حصول العامل على الترقية بالأقدمية واقتراح الإدارة والمشرفين على العمل ، ويؤخذ بعين الاعتبار الخبرة وسلوكية العامل ، ويرتبط شكل الترقية بحسب حاجة المؤسسة ، ويتضمن ذلك تغيير طبيعة العمل الذي يمارسه المرشح للترقية ، وتوجد إلى جانب هذه الترقية ترقية استثنائية تقترح من قبل المدير العام .

إن الاهتمام بالعمال والإنتاج ، وأسلوب الثواب في معاملة العمال عند الخطأ في العمل ، وتقديم المساعدات المالية ، يرتبط بمعدلات الإنتاج ، والتغيب والإصابات المنخفضة ، والارتياح المهني ، وتماسك العمال (علي ،١٩٨٣ : ٣١٦ – ٣٢٦) .

٢-٢-٦ <u>حـوادث العمل وأمراض المهنة</u>

تعد حوادث العمل ظاهرة اجتماعية واقتصادية لازمت تطور العمل الإنتاجي ، والتطور التكنولوجي والاقتصادي ، الأمر الذي دفع الباحثين والمهتمين للقيام بدراسات مختلفة بغية الوصول إلى تفسير علمي دقيق لها ، ولقد تعددت تعاريف حوادث العمل تبعا لتباين وجهة نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عليها ، ومن هذه النتائج :

- " كل مـا يقع أثنـاء العمل صدفـة ، أو بسببه والتي تؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج " (حسن ، ١٩٧٢ : ٢٧) .

- " ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة ، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة ، أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة " (عبد الغفار ، ١٩٩١ : ٤٤٠) .

- " الإصابة نتيجة لحادث أثناء العمل أو بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه ومباشرة عمله أو عودته منه " (قانون العمل الأردني ، ١٩٩٦: ٤٠) .

إن النظريات المفسرة لحوادث العمل اختلفت في التفسير باختلاف منطلقاتها و أبعادها واهم هذه النظريات ما يلي:

١- نظرية الاستهداف للحوادث

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت الحوادث من الناحية السيكولوجية، ذلك أنها اهتمت بدور العنصر البشري في وقوع الحادثة، فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية ، بدنية ، نفسية (كضعف الذكاء ، ضعف البصر، الحالة الانفعالية) في العاملين تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في نفس الظروف (عبد المولى ، ١٩٨٤ : ٢٠٠) .

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث ، أهمها الدراسة التي قام بها توماس جانكينز (Thomas N. Jenkins) و التي استخلص منها المميزات التالية :

- عدم الانتباه أثناء العمل .
- الانفرادية ومخالفة عادات وتقاليد جماعة العمل .
- قلة الإدراك بالخطر الذي ينطوي عليه التصرف .
- الغطرسة و الاعتزاز بالنفس لدرجة عدم الاكتراث بإجراءات الوقاية .

إن هـذه الصفـات مـلازمـة للأفـراد المستهدفيـن للحـوادث مهمـا اختلفـت الصنـاعـات (Thomas, 1961, P56) .

٢- نظرية الضغط و التكيف

تؤكد هذه النظرية على أهمية بيئة و ظروف العمل ، كعامل أساسي محدد لحوادث العمل ، ذلك أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتوترات أثناء العمل ، غالبا ما يكون عرضه للحوادث مقارنة بالمتحرر منها ، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل و ظروفه تجعله معرضا لحوادث العمل ومتسببا فيها بدرجة كبيرة ، خاصة العمال ذوي الأصول الريفية الذي يعد الوسط الصناعي أمرا جديدا عليهم (عيسوي، ١٩٨٢ : ٢٧٧) .

٣- النظرية الاجتماعية

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وخاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة ، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في وجود مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة و المحيط الاجتماعي ، تولد حالة من الانفعال و الاضطراب المستمر، والتي بتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سببا في وقوع الحادث ، ولمعالجة هـذه الأسبـــاب يتطـلب الأمـــر تحسيـن الحـالــة الاجتمـــاعيــة و الاقتصـــاديــة للعمال (عوض ، ١٩٧١ : ٣٠) .

٤- النظرية الوظيفية

جميع النظريات السابقة أرجعت سبب حوادث العمل إلى عامل واحد ، في حين ترى هذه النظرية أن حادثة العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة و المترابطة فيما بينها لا يمكن إرجاعها لعامل وحيد بل إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية (توظيف عدة أسباب لحدوث الإصابـة) .

و من أهم الدراســات التي أكـدت هـــذه النظريــة الدراســة التي قــام بهـــا (هنريش Heinriche) حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب في ٨٨% من الحوادث ، أما الظروف البيئية فتسبب ١٢% (Heinrich , 1959 : p 140) .

بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي (National Safety Council) بالولايات المتحدة إلى ما يلي :

- ١٨% من الحوادث ترجع إلى ظروف ميكانيكية.
- ١٩% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية .
- ٦٣% ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية والظروف البيئية (Blake R .P 1963 : 25) .

لقد بين بعض الباحثين أن حوالي ٩٨% من حوادث الصناعة تعزى إلى أسباب يمكن منعها ، أسباب يمكن معرفتها ومعالجتها ، أي أنها ليست وليدة المصادفة .

ومن المعروف أن حوادث العمل ترجع إلى أسباب داخلية خاصة بالفرد (العامل) وأسباب خارجية خاصة بالعمل (المصنع) ، ولذا يجب قبل كل شيء أن يراعي في المصنع توفير الشروط الصحية العامة كسلامة المبنى وقيامه على الأسس الصحية والهندسية السليمة مع توفير وسائل الإضاءة والتهوية ووسائل السلامة العامة بما يتناسب ونوع الصناعة وعدد العمال (حبيب ، ١٩٥١ : ١٣٠-١٣٥) .

ويرى بولاش (P - Boullache) أن ٨٠% من الحوادث ناتجة عن أسباب إنسانية وأن ٢٠% مصدرها أسباب مادية (P - Boullache , 1967,p 43) .

أما أهم الأسباب الإنسانية :

- سوء الاختيار المهني .
- نقص التدريب .
- الإجهاد الناتج عن العمل .
- إهمال قواعد الوقاية .
- ضعف الرقابة والتفتيش .

أما الأسباب المادية :

- طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج .
- نوعية المواد الأولية المستعملة .
- عدم كفاية أعمال الصيانة .
- سوء اختيار الموقع وتصميم البناء .
- سوء تخطيط وتنظيم مكان العمل .
- مناخ العمل الغير ملائم (درجة الحرارة ، الإضاءة ، التهوية ، الضوضاء) .

٢-٢-٧ نوع العمل والتدريب المهني

إن للميول السيكولوجي و الدوافع اثر على سلوك الإنسان و اختياره لمهنته وحبه لعمله ، حيث ينجذب الإنسان نحو ما يهواه من أعمال لإشباع ميل فطري أو مكتسب وبما يتناسب مع قدراته وخبراته .

وللميل أثره الواضح في اقتصاد الوقت والجهد أثناء القيام بالعمل لتحقيق حياة مهنية ناجحة ، والميول إما أن تكون ميول علمية ذهنية وعقلية كالطب ، الهندسة والكيمياء أو ميول تكنولوجية صناعية وهي ميول عملية ويدوية .

فالميل أمر يقرره الإنسان ويعبر عنه ويتجه إليه كل فرد بطبيعته ، ويتجلى الميل حين يقوم الإنسان بنشاط معين يؤكد هذا الميل ، وقد يكون لبيئة الإنسان الأثر في تحديد الميل الفني أو المهني ، لأن الجو الذي يحيط بالإنسان هو العامل المساعد لإنماء هذا الميل أو ذاك ، (إسماعيل ، ١٩٨٠ : ١٨٩-١٩١) .

لا شك أن الإنسان يتمسك بالعمل الذي يميل إليه ويتقنه ولا يرغب في تغييره ، لشعوره نحوه بالتكيف والتوافق ، لأن الميول هي دوافع تؤدي بالإنسان إلى الالتحاق بالعمل الذي يحبه برضاه ويتفق مع إمكانياته وقدراته .

نقصد بالتوجيه المهني إرشاد الأفراد لأن يختاروا مهنة معينة لكي يوجهوا بعدها إلى ممارسة المهن أو الحرف أو الأعمال التي يصلحوا لها (باركر وآخرون ، بلا : ٤٦ – ٤٧) .

فالتوجيه المهني يختلف عن الاختيار المهني في نقطة البدء ، وان اتفق معه في الهدف فهدفهما إن يعين لكل عامل عملا يلائمه أفضل ملائمة في المجتمع بحسب قدراته الخاصة، فالتوجيه المهني يضع السؤال التالي : ما هي القدرات التي لدى الفرد من اجل القيام بعمل نافع في الحياة ؟ أما الاختيار فعكس ذلك فالفرد يعرف جانب النشاط الذي اختاره و لكن لا يعرف ما إذا كان قادرا على أدائه بطريقة مرضية أم لا ، أي أن الاختيار عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان المرشح لعمل محدد حائزا على القدرات المطلوبة لذلك العمل المحدد أم لا ؟

وبذلك يكون التوجيه المهني أوسع مجالا فهو يهدف إلى إفادة الفرد عن طريق القدرات الحائز عليها إلى تحديد المجال العملي الذي تتضح فيه تلك القدرات المكتشفة ، ثم انه يستلزم معرفة سيكولوجية كاملة بجميع المهن ، أما الاختيار فلا يتطلب إلا معرفة المهن التي سيختار لها المتقدمون من اجلها (حبيب، ١٩٥١: ٢٠٤-٢٠٩) .

فالتدريب المهني نشاط تعليمي يراد به إعداد العاملين في المؤسسة الصناعية من اجل رفع الكفاية الإنتاجية ، وثقة العامل بنفسه ، و التكيف مع العمل ، و تقليل الجهد ، و اكتساب الخبرات الجديدة ، وتخفيض معدلات الغياب و كلها تؤدي إلى اكتساب الخبرة و المعرفة.
ولعل التحدي الأساسي الذي يواجه الدول النامية في العقد الحالي والعقود القادمة هو تدعيم القدرة التنافسية لمؤسسات الاقتصادية في إطار العولمة ، وقد أوضحت ندوة نظمها مركز دراسات الوحدة العربية في بيروت شارك فيها مهدي الحافظ وإبراهيم العيسوي وآخرون أن نتيجة القدرة التنافسية على مستوى المؤسسات الصناعية في ظل العولمة تشتمل على الارتقاء بالعمالة من حيث زيادة مهارة العمال وتحفيزهم وتدريبهم وتأهيلهم وزيادة مستوى الإنتاجية كما ونوعا (خمش ، ٢٠٠٠ : ١٨٥ – ١٨٦) .

إن تدريب العامل على أداء عمله من قبل متخصصين من شأنه أن يختزل طاقات كبيرة يصرفها العامل ليتعرف على آلته ، ويستطيع التعامل وهذا الاختصار يحسن مستوى الإنتاج ويطوره بسرعة ، حيث يتعرف العامل خلال مدة التدريب على أسهل طرق التعامل مع الآلة وأسرعها ، كما يتعرف على مكامن الخطر والأمان فيها .

يرى (Dales Beach) أن التدريب هو : إجراء منظم يعلم الناس المعرفة أو المهارة من أجل غرض محدد (Beach , 1980 : 358) .

يؤثر اختيار العمل والتدريب في أداء العمل والاتجاه نحو تحسينه وزيادة كميته ولعل الطريقة المثلى المتبعة في اختيار العمال عموما تتم عن طريق إعلان جهة العمل عن الوظائف الشاغرة ، إلا أن هذه الطريقة تشوبها بعض المفارقات كالواسطة و المحسوبية والرشوة (إسماعيل ، ١٩٨٠ : ١٩٣ – ٢٠٠) .
فليس بكاف أن تجد العامل الكفء لعمل معين أو نصنف الأفراد وفقا لاستعدادهم ونعهد إلى كل فرد بما هو ميسر له بتوجيهه نحو المهنة التي تتفق وقدراته ، وإنما من الضروري أن نهتم بمرحلة تعليم الفرد وإعداده لممارسة عمله ممارسة تقوم على منهج علمي سليم .

ولهذا يمكن تلخيص أهداف التوجيه المهني على النحو التالي :
١. توظيف متطلبات العمل ومستلزماته ، وهذا ما يقرره موقف العامل واتجاهه .
٢. تقديم إيضاحات لأهل العامل المراد توجيهه لعمل ما يتوافق ورأي البيئة المحيطة به .
٣. اختيار المهن للعمال طبقا للمواصفات الجسمية والعقلية ، وميول العمال وحاجاتهم الاجتماعية .
٤. الاهتمام بالتوعية العمالية للتغلب على مشكلات العمال ومشكلات العمل (التل ، ١٩٨١ : ٦٩ – ٧٠) .

وذلك عن طريق توزيع المطبوعات ، إجراء الندوات والمحاضرات ، وعرض الأفلام الوثائقية ، وإجراء مسابقات ثقافية للعمال ، وضع حوافز ومكافآت للفائزين مما يدفعهم للاهتمام بتنمية خبراتهم ومعارفهم المهنية والثقافية عموما .

مع ذلك نجد أننا في الأردن لم نعتني بالتوجيه المهني أي عناية تذكر ولم يوجه له أي مجهود علمي أو عملي كما فعلت الدول الكبرى التي اهتمت بالتوجيه المهني في جميع النواحي والمرافق الحيوية للدولة إذ نجد في مجتمعنا آلاف من المهن الخطيرة يقوم بها أفراد بلا استعدادات ولا قدرات وهذا يتضمن وضع غير سليم من خطر فردي وخطر اجتماعي .

٢-٢-٨ أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية

إن دخول التكنولوجيا ميدان الصناعة ، وفرت على الإنسان الكثير من المشقات والجهد ، وأصبح هناك ما يسمى بأوقات الفراغ بعد تقلص زمن العمل من طول النهار إلى بضع ساعات ، وأصبحت أوقات الفراغ مشكلة تستدعي الدراسة والاهتمام ، ففي شهر نيسان عام ١٩٧٦ عقد مؤتمر في بروكسل عاصمة بلجيكا بإشراف اليونيسكو ، كان موضوعه أوقات الفراغ تجابه الإنسان بعدد من المشكلات (التل ، ١٩٨١ : ٩٧) .

وتظهر مشكلة تنظيم وقت الفراغ حينما يصل العمال إلى تحديد ساعات العمل ، ووقت الفراغ ضروري للعمال ، فقد يسأم العامل العمل بعد مضي ساعات معينة من العمل فيفقد نشاطه ويقل إنتاجه ، ولذلك كان وقت الفراغ ضروري لتجديد نشاط العامل وللمحافظة على صحته وقدرته على الإنتاج ولذا يجب أن يستغل العامل أوقات فراغه بما يعود عليه بالخير .
إن أهمية أوقات الفراغ من كونها متنفسا لإشباع رغبات العامل الانفعالية والإبداعية في صورة هوايات وأعمال يدوية ونشاطات اجتماعية مرضية للفرد والجماعة ، فيبعد عن ذاته الشعور بالنقص والوحدة ،ويسعى لتأكيد ذاته عن طريق إبداع أشياء مفيدة وجميلة .
إن وقت الفراغ يمكن إن يستغل في الاسترخاء و الترويح، والواجبات الاجتماعية، وقضاء الحاجات الشخصية، فقد عرفه اندرسون Anderson " بأنه" وقت يقضيه الإنسان بعد فروغه من العمل الذي يكتسب من ورائه معيشته، ويقوم بممارسة أنشطة حرة مدفوعا برغبة منه تتوافق ووضعه الطبيعي وعمره(Anderson, 1961 : 31)

إن أول مشكلة تنتج عن الفراغ هي الضجر و الملل و التي لها انعكاسات نفسية خطيرة، يشعر الفرد بان ليس له أهمية أو دور بارز في هذا المجتمع، ومن هذه المشكلة تتبدى ظاهرة الاغتراب. وان اغتراب العامل عن آلته و مصنعه ومجتمعه العمالي يدفعه لينعزل و يشعر بغربة عن المجتمع الذي يعيش فيه، ويبدأ الاغتراب بظهور تناقضات ضمن عمل العامل، و هذه التناقضات تزداد و تتفاقم ، ثم تنتهي بحالات نفسية قاسية ، كان يشعر الفرد بالكآبة و الحزن ، و فقدان الرغبة في العمل ، و الشعور بعدم الرضا عن النفس، و يمكن أن تنتهي بالتمرد عن العمل أو يبدأ بإتلاف الإنتاج أو الآلة.

و على هذا ينبغي أن يقوم خبراء الصناعة بتنظيم برامج ترفهيه لشغل أوقات الفراغ بين جماعات العمال حتى تزداد قيمة الوقت بمعناه الاقتصادي ، وتتقارب و جهات النظر بين فئات العمال، حيث يشعر كل منهم بأهمية التعاون و التضحية و النجاح والإنتاج، و على النقابات أن تقوم بدورها الترويحي بين جماعات العمال، و توجيه الأنشطة الثقافية، وتحقيق البرامج الاجتماعية و الرياضية(إسماعيل، ١٩٨٠: ٣١٢).

وتعتبر الميادين المناسبة لاستثمار أوقات الفراغ هي:

١- التعليم والمطالعة بإيجاد المكتبات و المجلات والصحف و الأقلام التي لها علاقة بالصناعة والعامل و الوقاية من إصابات العمل و أمراض المهنة.

٢- الرحلات : حيث يقضي العامل عطلته الأسبوعية في مكان للترويح والراحة ، و على أصحاب العمل أن يساهموا بجزء من تكاليف الرحلات من مصاريف التنقل و سبل الإقامة . فهي وسيلة لخلق الروابط و تقويتها بين العاملين.

٣- إقامة النوادي والأندية الرياضية لإعداد العامل جسميا و عقليا وخلقيا، و تبعث فيه روح الطاعة و الولاء والتعاون و الإخلاص.

٤- تقديم المنح المالية في الظروف و المناسبات الخاصة كالأعياد أو مناسبات الولادة أو الزواج و حالات الوفاة(حبيب، ١٩٥١ : ١٧٢: ١٨١)

تنفذ هذه المجالات بطريقين الأولى إلزام أصحاب الأعمال و المصانع و الشركات عن طريق سن القوانين و الأنظمة و التشريعات لتحسين أحوال العمال و العمل.

و الثانية تطوعية حيث يبذل أصحاب الأعمال جهودا في تحسين حال العمال تلقاء أنفسهم.

إن ما قام به " روبرت اوين" ١٧٧١-١٨٥٨ زعيم الحركة الاشتراكية في انجلترا و باعث الحركة التعاونية عندما كان مديرا لمصنع المنسوجات New Lanarak باسكتلندا، يعتبر القائد الأول في ميدان تحسين حالة الطبقة العمالية ، فقد اعتبر أب الخدمة الاجتماعية العمالية (حبيب ، ١٩٥١ : ١٥٧).

ما أحوجنا إذن لتنظيم أوقات فراغ العمال في الأردن لتستغل في أعمال البناء والاعمار ، فهل ينشئ أصحاب الأعمال والمصانع قاعات فيها من الموسيقى والكتب و الأفلام التثقيفية ما ترفه عن عمالنا متاعب العمل و الحياة وبالأخص خلال فترات الاستراحة والغذاء.

٢-٢-٩ الغـــذاء

تبرز أهمية تقديم وجبة غذائية للعمال بشكل عام عندما تطول ساعات العمل ، او في حالة نظام الورديات ، حيث يقوم العامل بالعمل بأكثر من وردية ، أو قد يعمل وقتا إضافيا ، مما يضطر لتناول وجبة غذائية بعيدا عن المنزل . ومن هنا ظهرت حاجات العمال لخدمات الغذاء مع ضرورة أن يكون الغذاء المقدم لهم نظيفا و غير فاسد حتى لا يتعرض العمال لأمراض تعيقهم عن العمل و الإنتاج . وقد نصت التشريعات العالمية على أهمية تقديم الغذاء للعمال و بأسعار معقولة ، ففي مصر نصت المادة/٢٧/ من القانون رقم /٣١٧/ لعام ١٩٥٢ على إلزام كل صاحب عمل يستخدم عمالا في أماكن بعيدة عن العمران بتقديم الغذاء للعمال بأثمان معقولة (غباري، ١٩٩١ : ١٨١)

و يشترك الاختصاصي الاجتماعي العمالي مع مسؤولي النقابات و الإدارات المختلفة في وضع نظم و قرارات و لوائح خاصة بالتغذية و مراقبة تنفيذها و ضبطها . و لا بد من الإشارة هنا إلى ضرورة إشراف الإدارة بشكل جيد صارم على عملية التغذية هذه وتوسيعها لتشمل عائلات العمال ، و خاصة في المجتمعات السكنية العمالية ، و ذلك ليتوفر للعمال الجو الآمن الذي يساعدهم على التوافق المهني بما يؤدي إلى زيادة الإنتاج ، و شعور العامل بالرضا عن العمل، و هذا يدفعه للمثابرة في العمل بهمة و نشاط دون تراجع أو تعب أو تعرض لأمراض ناتجة عن نقص التغذية أو فسادها، كما يدفعه لإنجاز مهماته بشكل جيد ومريح(غباري، ١٩٩١ : ١٨١)

إن التغذية ضرورية يجب الالتفاف لها والاهتمام بها في كل مصنع ، أو مؤسسة حفاظا على صحة و سلامة العامل، وحتى لا يصاب العامل بأمراض سوء التغذية مثل " العمى الليلي" و الذي ينشأ نتيجة لضعف القدرة على الإبصار في الظلام.

إن سوء التغذية قد يسبب فقدان الشهية ، وينشأ عن فقدان الشهية أمراض فقر الدم و الكساح و لين العظام(هشاشة العظام).

لذلك صدرت التشريعات العمالية الخاصة بالتغذية و تقديم وجبات كاملة للعمال ، طبقا لنوع الأعمال التي يقومون بها ، فقد يحتاج عمال الأفران في شركات الحديد و الصلب إلى نسبة اكبر من التغذية ونوع معين من السوائل يختلف عما يتطلبه و يحتاجه عامل النسيج (إسماعيل، ١٩٨٠ : ٩٥-٩٦)

٢-٢-١٠ **السكن (الإسكان)**

إذا كانت الصحة هي الشرط الأساسي للقيام بعمل بناء ، فان رجال الأعمال الصناعيون لا يأخذون هذه النظرية بعين الاعتبار . فالشيء الذي يحصل حتى الآن هو البحث عن يد عاملة تقوم بالعمل ، ولا داعي للتفكير في مصيرها من ناحية السكن ، فكثير من العمال أصابهم السل أو أمراض أخرى نتيجة لانعدام السكن المناسب ، وهذا ما حدث مع العمال الجزائريين في فرنسا عام ١٩٦٩ ، حيث أخذ العمال في بداية حياتهم الصناعية يبنون بيوتا لهم قرب المصانع ، فتنتشر أحياء الصفيح والأكواخ ووجود الأحياء الفقيرة وانتشار الآفات الاجتماعية (بوحوش ، ١٩٧٩ : ١٧٨)

يبدو أن هذا الإهمال لأوضاع العمال قد بدأت تظهر عواقبه وهذا ما حدث عام ١٩٧٣ ، حيث لجأ العمال الجزائريون المغتربون في فرنسا إلى الإضراب عن العمل والإضراب عن الطعام مطالبين بحقهم في تأمين السكن الصحي ، على عكس ما هو موجود لدى الحكومة الألمانية حيث استطاعت أن تبني مساكن للعمال وتساعد ٥٠-٦٠% منهم على جلب عائلاتهم إلى ألمانيا الفدرالية . (بوحوش ، ١٩٧٩ : ٣٢٥)

ومع تطور الصناعة وتقدمها وحلا لكثير من مشاكل العمال أقامت كثير من الدول مساكن للعمال في مناطق عملهم ، كمساكن الحسا في الأردن حول مصنع الفوسفات، وحلوان في مصر حول مصنع الحديد للصلب ، و الظهران في السعودية حول مصنع البتروكيماويات ،

وارزيو في الجزائر حول مصنع تكرير البترول ، وغالبا تتميز هذه المدن و الأماكن السكنية بازدحام في ساكنيها ، مع ظهور الآفات الاجتماعية فيها . (الدقس، ١٩٩٩: ٢١٦- ٢١٧)

إن مساكن العمال تتصل بصحة العامل اتصالا وثيقا ، وله أهميته و تأثيره الاجتماعي و المادي في حياة العامل و أسرته ، فالمساكن التي يعيش فيها العمال يجب أن تتوفر فيها الشروط الصحية من ماء وكهرباء و صرف صحي و تهوية جيدة، و قريبة من اماكن أعمالهم توفيرا للوقت والجهد و التكلفة المادية، وان يكون إيجارها معقولا يتناسب و دخل العامل.

٢-٢-١١ العلاقات الاجتماعية العمالية :

كانت علاقات العمل قديما بسيطة ومباشرة وكانت ظروف العمل الشاق والفقر غير ملائمة لتنمية العلاقات الإنسانية ، و عندما جاءت الثورة الصناعية ازدادت الحالة سوءا، فظهرت محاولات أولى لتحسين حالة العامل في إطار البيئة الصناعية، وجاء " روبرت أوين" و أكد على عنصر العلاقات الإنسانية بين العاملين وأطلق عليه اسم الأب الحقيقي لإدارة الأفراد، و تضمن كتاب" اندوو اور" الذي نشر عام ١٨٣٥ تحت عنوان " فلسفة الصناعة " عناصر العلاقات الإنسانية. و جاء بعده " تيلور" حوالي ١٩٠٠ بالولايات المتحدة الأمريكية و الذي عرف بابي الإدارة العلمية، و كان باحثا تجريبيا على خلاف سابقيه.

و مع بداية القرن العشرين بدأت المشكلات الملحة التي فرضت ظهور و انبثاق علم الاجتماع الإداري الذي بدأ مع تطور أهمية الدراسات النفسية والاجتماعية التي قدمت حلولا علمية وتطبيقية تحقق الأمن والأمان للعامل الصناعي في مصنعه، و ترفع درجة كفاءته الانتاجيه و تزيد من روحه المعنوية ، فاهتم " تايلور" بدراسة الوقت، و اهتم " جليرث" بعلاج مشكلات التعب وتخفيض الجهد، في حين اهتمت " جانيت" بنظام المكافآت و العلاقات الخاضعة لسير العمل.(إسماعيل ، ١٩٨٠ :٣٩٠)

فقد كشفت "ماري فيوليت" عن الصناعات السيكولوجية و دوافع السلطة في البناء الاجتماعي ، وأشارت إليها في كتابها " التنظيم الصناعي" و اهتمت هذه الباحثة الأمريكية

برفع معنويات العمال وتنمية شخصية العامل و تطوير علاقات العمل و الإنتاج و بخاصة فيما يتعلق بالسلطة و الإدارة. (إسماعيل ، ١٩٨٠: ١٦٩).

و تبدو البيروقراطية كمشكلة ووجه سلبي من أشكال علاقات الإدارة بالعامل، وخاصة في أحوال التنظيم الرأسي الوظيفي، والبيروقراطية باعتبارها عملية تنظيمية تصل القاعدة بالقمة ، ولكنها في كثير من الأحيان تعيق معالجة ما يستجد من أمور طارئة أثناء العمل و تعيق الإبداع و إيجاد طريقة بديلة أسهل و أسرع للتعامل مع العمل والآلات . فهذه الأوضاع لا نجد لها مكانا بين اللوائح و التعليمات و القوانين و الضوابط . ومن هنا فالبيروقراطية تحد من القدرات الفردية وتهمل الذات القادرة على التطوير والابتكار و الإبداع ، و بالتالي الافتقار للسرعة والمرونة و التلاؤم مع الظروف ، كما أن تعدد الإشراف الإداري يؤثر في شخصية العامل ، حيث يشعر بالضيق لتعدد السلطات عليه و التدخل في صميم عمله من قبل الإداريين ، حيث يتدخل من ليس له خبره أو دراية في دقائق تفاصيل العمل والاختصاص ، مما قد يؤدي إلى التراخي و الكسل و الإهمال و النفور من العمل كرد سلبي على التدخل لمن هم اقل خبرة منه بعمله ، وهنا تتخلل الحساسيات طبيعة العلاقات بين المشرفين الإداريين و العمال مما يؤثر سلبا على ضبط عملية الإنتاج ، (إسماعيل: ١٩٨٠: ١٩٨).

وعلى هذا تقع على الإدارة واجبات يجب أن تقوم بها لكي تحافظ على سير العمل حسب الخطط والحفاظ على مستوى الإنتاج كما ونوعا ، والحفاظ على العمال بأفضل حال كي يساهم في عملية التطوير ، وان تهتم بالخدمات الخاصة للعمال ومن كافة الجوانب الإدارية، الاجتماعية، الاقتصادية، الصحية ...الخ.

و تبرز أهمية الروابط الإنسانية والاجتماعية داخل المصنع كعنصر فعال ، يمكن له أن يدفع نحو مسيرة منتظمة ايجابية ، ويمكن له أن يعطل العملية الإنتاجية ، و أن يخلق جوا متوترا بسبب اختلال العلاقات الاجتماعية في المصنع باختلاف أشكالها. وترتبط هذه العلاقات بشكلها الاسمى بالروح المعنوية، و الروح المعنوية تعني الحماسة لدى العمال معا من اجل هدف مشترك إذ يمكن إرجاعه إلى ثلاث جوانب هي:

- الصلة بين العامل و عمله أو موقف العامل من عمله.

- الصلة بين العامل و الإدارة و موقف العامل من الإدارة
- الصلة بين العامل و زملائه و موقفه منهم.

و على هذا فان حدوث خلل في إحدى أنماط العلاقة بين العامل و عمله أو مع الزملاء العمال أو الإدارة ينعكس سلبا على سلوك العامل و موقفه اتجاه احد الأطراف الثلاثة، وذلك للمحافظة على الروح المعنوية للعامل وارتياحه في العمل. (نعامة، ١٩٨٨ : ٤٨).

وقد طبق " روب" Roub قائمة من "٧١" عاملا لها اثر في الروح المعنوية على عينة من العمال و الإداريين و النقابيين، وطلب منهم أن يرتبوا أهم خمسة عوامل من حيث شدة تأثيرها على الروح المعنوية، فرأى العمال إن أهم العوامل هي: الشعور بالأمن في العمل و التعويض و الترفيع و فوائد العمل المالية و إخبار العمال بأهمية أعمالهم و قد اتفق المديرون مع العمال في ثلاثة من خمسة وهي: الشعور بالأمن في العمل والتعويض وزمن الترفيع بينما اتفق القادة النقابيون في عاملين من خمسة وهما: الشعور بالأمن في العمل و التعويض و بهذا تلتقي الجماعات الثلاثة في عاملين من خمسة يسببان الارتياح و المحافظة على الروح المعنوية العالية.(نعامة، ١٩٨٨: ٥١٩).

ولقد أكدت دراسات "الروح المعنوية " إن الأجر المادي ليس هو الدافع الوحيد للإنتاج وحب العمل ، وان هناك الكثير من أشكال الحوافز غير المالية ، مثل الاهتمام بالعلاقات الإنسانية و شيوع روح الديموقراطية في الإدارة، و تشغيل العمل، و تحسين ظرف العمل، و تأمين العمال من الشيخوخة و العجز، مما يرفع الروح المعنوية للعمال و شعورهم بالأمن و الأمان.(إسماعيل ، ١٩٨٠ : ٣٢٦)

ولقد اتجهت الأذهان نحو اشتراك العمال في اتخاذ القرارات و حضورهم كأعضاء في مجالس الإدارة ، مما يشيع روح الديموقراطية في الحوار، واتخاذ القرار في ظل تنظيم إنتاجي رشيد.

٢-٢-١٢ المواصلات

لا شك أن مشكلة المواصلات لم تعد تخص العامل وحده ، بل هي قضية مهمة داخل إطار الصناعة و خارجها، فهذا الوقت القصير الذي يهدر بسبب تأخير المواصلات و أزمتها يؤثر

في الاقتصاد الوطني بكافة قطاعاته. والقطاع الصناعي من ضمن هذه القطاعات، خاصة إذا ما قيس بالأعداد الهائلة والكبيرة من المنتجين(العمال) ضمن هذا القطاع.

و على هذا فعلى أصحاب العمل أو المؤسسات الصناعية باختلاف قطاعاتها المبادرة و العمل من جانبهم لحل مشكلة المواصلات في تأمين مواصلات منتظمة الرحلات و مؤمنة بكافة وسائل الراحة الداخلية و غير مكتضة الحمولة، أو منح قروض أو سلف للجمعيات التعاونية لشراء وسائل نقل تضمن تأمين المواصلات الدائمة للعمال من إقامتهم إلى أماكن عملهم دون حدوث إشكالات أو تعطيل أو تأخير(التل، ١٩٨١ : ٩٠) .

فالعمال ترهقهم صعوبة المواصلات والمسافات الطويلة التي يقطعونها يوميا من أجل الوصول إلى مراكز العمل في الوقت المحدد تجنبا للإحراج وتلافيا للعقوبة سواء المادية منها أو البدنية .

٢-٣ خاتمة وتعقيب

إن المشكلات الاجتماعية هي المفارقات بين المستويات المرغوبة والظروف الواقعية ، يعني ذلك أنها انحراف السلوك الاجتماعي عن القواعد والأسس والمعايير التي حددها ووضعها السلوك الصحيح .

فالمشكلات الاجتماعية الاقتصادية تختلف من مجتمع إلى مجتمع ومن دولة لدولة أخرى ، وما العمال إلا مجتمع قائم بذاته ، له مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها داخل المصانع أو المؤسسات التي يعملون بها ، هذه المشكلات تختلف من صناعة إلى صناعة وحتى داخل الصناعة الواحدة ضمن الأقسام .

إن من المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجه العمال بشكل عام مختلفة ومتعددة منها : مشكلات الأجور ، ساعات العمل ، ظروف العمل المادية ، التوجيه والتدريب المهني ، الغياب عن العمل ، حوادث وإصابات العمل ، العلاقات داخل إطار العمل ، وقت الفراغ والمكافآت والحوافز .... الخ .

إنها مشكلات متشابهة متداخلة بعضها مع بعض ، ومتفاوتة في تأثيرها على العمال وعلى المجتمع ، مع صعوبة فصل بعضها عن بعض ، فمشكلة الغياب قد يكون سببها تدني الأجور ، وسوء العلاقة الاجتماعية داخل المصنع ، أو الضعف في التدريب المهني ، وقد تكون الظروف المادية سببا في حدوث إصابات وحوادث العمل وهكذا ، مما يتطلب حل هذه المشاكل بأسلوب علمي واقعي مبني على أسس علمية من أجل تحسين أوضاع العمال ، ومن أجل زيادة الإنتاج وتحسين إنتاجية العامل ، وبذلك تكون الفائدة والمنفعة على العامل والشركة والمصنع والمجتمع .

وأخيرا يمكن القول أن المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال في مواقع عملهم تأخذ أبعادا خطيرة تمس حياة العامل داخل وخارج نطاق العمل ، ومن الممكن أن تشكل هذه المشكلات مصدر قلق وتوتر للعامل ، قد تؤثر على أداء مهماته بشكل جيد ، وخاصة عندما ينطبق الأمر على مجموعة كبيرة من العمال يعانون من هذه المشكلات .

الفصـــل الثـالـث

مؤسسة المدن الصناعية الأردنية

١٠٣ مؤسسة المدن الصناعية الأردنية

١٠١٠٣ تمهيـــد

٢٠١٠٣ الأهداف و الغايات

٣٠١٠٣ الحوافـــز

٤٠١٠٣ الإعفاءات

٥٠١٠٣ الخدمات الأساسية والمساندة

٦٠١٠٣ صلاحية المؤسسة

٧٠١٠٣ المدن الصناعية التابعة للمؤسسة

٨٠١٠٣ المدن الصناعية المقترحة

٩٠١٠٣ المدن الصناعية بالأرقام

٢٠٣ تطور الحركة العمالية الأردنية

٣٠٣ خاتمة وتعقيب

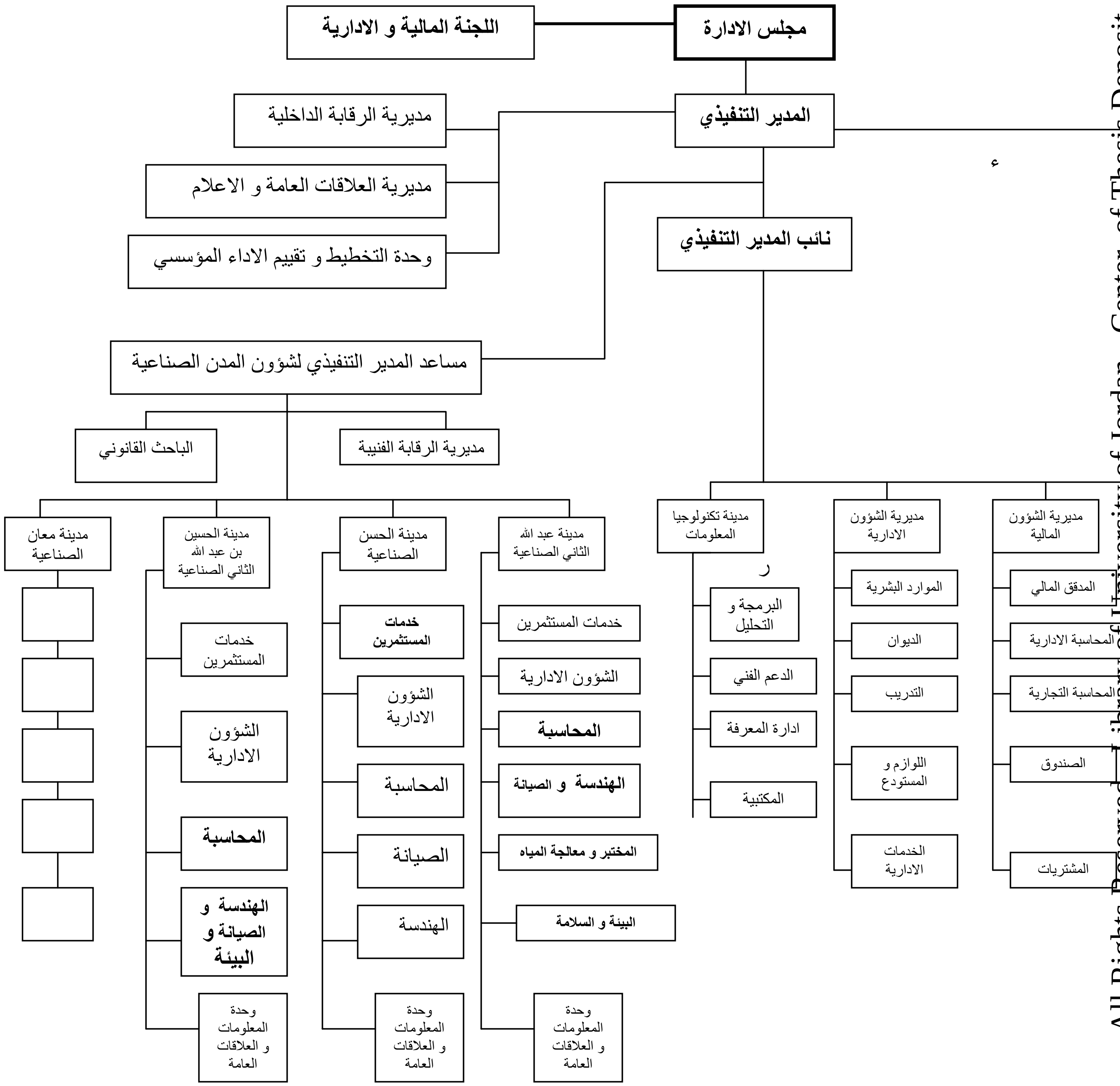
٣٠١ مؤسسة المدن الصناعية الأردنية

٣٠١٠١ تمهيـــد

أنشئت المؤسسة عام ١٩٨٠ بموجب قانون رقم (٣٤) لسنة ١٩٨٠، وتعديلاته بموجب قانون رقم (٥٩) لعام ١٩٨٥، الملحق رقم (١) ، وهي مؤسسة عامة تتمتع باستقلال مالي و اداري وبمشاركة من القطاعين العام والخاص.

يتولى إدارة شؤون المؤسسة مجلس إدارة يرأسه معالي وزير الصناعة والتجارة . تقوم المؤسسة بإنشاء وإدارة مدن صناعية متخصصة في محافظات المملكة على أن تكون هذه المدن نموذجيه في مرافقها وصفاتها وذلك وفق معايير تنموية و تنظيمية و بيئية لتشجيع الاستثمارات المحلية والأجنبية، لإقامة مشاريعها في هذه المدن ، ومساعدة الصناعات على التعاون و التكامل فيما بينها ، وتلتزم المؤسسة بجودة الخدمات التي تقدمها من خلال تطبيق نظام إدارة الجودة ISO ٩٠٠٢ لتلبية حاجات المستثمرين ، و الارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدمها لهم.

تملك مؤسسة المدن الصناعية حاليا خمس مدن صناعية عاملة، موزعة على مختلف أقاليم المملكة، الشكل(١) .(التقرير السنوي للمؤسسة، ٢٠٠٧ : ١١)



مجلس الادارة
اللجنة المالية و الادارية
المدير التنفيذي
مديرية الرقابة الداخلية
مديرية العلاقات العامة و الاعلام
وحدة التخطيط و تقييم الاداء المؤسسي
نائب المدير التنفيذي
مساعد المدير التنفيذي لشؤون المدن الصناعية
مديرية الرقابة الفنيية
الباحث القانوني
مدينة عبد الله الثاني الصناعية
خدمات المستثمرين
الشؤون الادارية
المحاسبة
الهندسة و الصيانة
المختبر و معالجة المياه
البيئة و السلامة
وحدة المعلومات و العلاقات العامة
مدينة الحسن الصناعية
خدمات المستثمرين
الشؤون الادارية
المحاسبة
الصيانة
الهندسة
وحدة المعلومات و العلاقات العامة
مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية
خدمات المستثمرين
الشؤون الادارية
المحاسبة
الهندسة و الصيانة و البيئة
وحدة المعلومات و العلاقات العامة
مدينة معان الصناعية
مدينة تكنولوجيا المعلومات
البرمجة و التحليل
الدعم الفني
ادارة المعرفة
المكتبية
مديرية الشؤون الادارية
الموارد البشرية
الديوان
التدريب
اللوازم و المستودع
الخدمات الادارية
مديرية الشؤون المالية
المدقق المالي
المحاسبة الادارية
المحاسبة التجارية
الصندوق
المشتريات

٣٠١٠٢ الأهداف و الغايات تسعى مؤسسة المدن الصناعية لتحقيق الأهداف التالية:

- دراسة وتخطيط و إنشاء و إدارة جميع المدن الصناعية التابعة لها في المملكة
- تشجيع انتقال المشاريع الصناعية القائمة إلى المدن الصناعية
- اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تساهم في تطور و تكامل الصناعات في المدن الصناعية .
- زيادة الحوافز التشجيعية و التسهيلات للمستثمرين داخل المدن الصناعية.
- المساهمة في حماية البيئة والحد من التلوث .

٣٠١٠٣ الحوافز توفر المؤسسة للشركات والمصانع التي تستثمر في المدن الصناعية ما يلي : (مؤسسة المدن الصناعية ، ٢٠٠٧ : ٤)

- قطع أراضي ومباني صناعية جاهزة وبأسعار مناسبة .
- شبكة متكاملة من الطرق وخدمات البنية التحتية وبمواصفات عالمية .
- تامين المياه وإيصال التيار الكهربائي وخطوط الاتصالات بالتعاون مع المؤسسات المعنية .
- محطات تنقية لمعالجة المياه العادمة .
- حزمة واسعة من الخدمات المساندة .
- الحصول على جميع التراخيص اللازمة من المؤسسة، تعزيزا لمفهوم النافذة الاستثمارية الواحدة انطلاقا من الصلاحيات التي يتيحها قانون المؤسسة ، والذي تمارس بموجبه صلاحيات البلديات ولجان التنظيم المحلية و اللوائية .
- التواصل مع المستثمرين من خلال فريق عمل متعاون وحريص على متابعة شؤون المستثمرين .

٣٠١٠٤ الإعفاءات بموجب قانون المؤسسة وتعديلاته تتمتع المشاريع الصناعية القائمة في المدن الصناعية بما يلي :

- إعفاء كامل من ضريبتي الدخل والخدمات الاجتماعية لمدة سنتين من تاريخ مباشرتها للإنتاج الفعلي .

- إعفاء كامل ودائم من الضريبة على الأراضي والمباني (المسقفات) .

- إعفاء أو تخفيض على معظم الرسوم البلدية .

٣ ٠ ١ ٠ ٥ الخدمات الأساسية والمساندة توفر مؤسسة المدن الصناعية الأردنية حزمة واسعة من العوامل المحفزة للمستثمرين بالإضافة إلى توفير شبكة متطورة من البنية التحتية والخدمات المساندة ومن هذه الخدمات : (مؤسسة المدن الصناعية ، ٢٠٠٧ : ٥)

أ. الخدمات الأساسية :

شبكة الطرق الداخلية

شبكة الاتصالات

شبكة المياه

شبكة الكهرباء

إنارة الشوارع

محطة معالجة المياه

شبكة الصرف الصحي

تصريف مياه الأمطار

خدمة الاتصال عبر شبكة الإنترنت

ب. الخدمات المساندة

مراكز جمركية

مراكز التدريب المهني

منطقة حرة

مكتب العمل

مركز دفاع مدني ومركز أمني

محطات للمحروقات

البنوك

مكاتب تخليص ونقل البضائع

عيادة طوارئ وجراحة

مكتب ارتباط لوزارة الصناعة والتجارة

مكتب ارتباط للجمعية العلمية الملكية

٣ ١ ٠ ٦ صلاحية المؤسسة تمارس مؤسسة المدن الصناعية الأردنية الصلاحية في الأمور التالية : (تقرير المؤسسة ، ٢٠٠٧ : ١٣)

- تملك وشراء الأراضي اللازمة لإقامة المدن الصناعية عليها .
- إدارة شؤون المدن الصناعية التابعة لها .
- ممارسة جميع الصلاحيات والسلطات المخولة للبلديات في المملكة وذلك داخل حدود المدن الصناعية .
- ممارسة صلاحيات اللجان التنظيمية والمحلية لتطبيق أحكام قانون تنظيم المدن والقرى والأبنية المعمول به ضمن حدود مدنها الصناعية .
- وضع أسس تأجير الأراضي وأبنية المصانع المقامة في المدن الصناعية .

٣ ١ ٠ ٧ المدن الصناعية تملك مؤسسة المدن الصناعية حاليا خمس مدن صناعية عاملة موزعة على مختلف أقاليم المملكة هي :

أ. مدينة عبد الله الثاني بن الحسين الصناعية / سحاب – عمان

- تعتبر مدينة عبد الله الثاني بن الحسين الصناعية أول مدينة صناعية تم إنشاؤها عام ١٩٨٤ .
- المساحة الإجمالية للمدينة ٢٥٣٠ دونما .
- تم اشغال كامل المساحة القابلة للاستثمار .
- يعمل في المدينة ٣٤٧ شركة . الجدول رقم (١)
- توفر فرص عمل لما يزيد عن ١٣٦٩٤ عاملا وعاملة . الجدول رقم (٢،٣،٤)
- أهم القطاعات الصناعية في المدينة : الصناعات الدوائية ، الكيماوية ، والغذائية .

- تقع المدينة على بعد ١٢ كم جنوب شرق العاصمة عمان .

الجدول ١ ٠ عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦

القطاع الصناعي	عدد الشركات	عدد العمال
الصناعات الغذائية	٤٢	٢٦٩٢
الصناعات الدوائية	٢٢	١٢٦١
الصناعات الهندسية	٧٠	٢٣٤٩
الصناعات البلاستيكية والمطاطية	٦٠	١٥١٨
الصناعات الكيماوية	٥٦	١٤٤٩
الصناعات النسيجية	٢٩	١٣٥٢
صناعة الأثاث	١٩	٧٣٦
التعبئة والتغليف والورق الصحي	٣١	٢٠٧٧
الصناعات الجلدية	٨	٦٤
الصناعات	٨	١٩٦
المجموع	٣٤٧	١٣٦٩٤

الجدول ٢ ٠ عدد العمال حسب (ذكور / إناث لعام ٢٠٠٦)

القطاع الصناعي	ذكور	إناث	عدد العمال
الصناعات الغذائية	٢٢٤٤	٤٤٨	٢٦٩٢
الصناعات الدوائية	٨٠٨	٤٥٣	١٢٦١
الصناعات الهندسية / معرفية	٢١٧٥	١٧٤	٢٣٤٩
بلاستيكية ومطاطية	١٣٩٢	١٢٦	١٥١٨
الصناعات الكيماوية	١٣٢٥	١٢٤	١٤٤٩
النسيجية والقطنية	٩٧٦	٣٧٦	١٣٥٢
الأثاث والمطابخ والأبواب	٧١٣	٢٣	٧٣٦
الطباعة والورق والتعبئة	١٩٥٤	١٢٣	٢٠٧٧
الصناعات الجلدية	٦٢١	٢	٦٤
الصناعات الانشائية	١٨٥	١١	١٩٦
المجموع	١١٨٣٤	١٨٦٠	١٣٦٩٤

الجدول ٣ ٠ عدد العاملين حسب الجنس والجنسية

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع	النسبة %
أردنية	٨٥٣٥	٤٠٤٠	١٢٥٧٥	٩١.٨
أجنبية	١٠٢٨	٩١	١١١٩	٨.٢
المجموع	٩٥٦٣	٤١٣١	١٣٦٩٤	١٠٠

الجدول ٤ ٠ نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنسية

الجنسية	نسبة الذكور %	نسبة الإناث %
أردنية	٦٧.٩	٣٢.١
أجنبية	٩١.٩	٨.١

ب. مدينة الحسن الصناعية (QIZ) / اربد

- تأسست المدينة عام ١٩٩١، واكتسبت أهمية كبرى في عام ١٩٩٨ باعتمادها كأول منطقة صناعية مؤهلة (QIZ) للتصدير إلى الأسواق الأمريكية بدون رسوم جمركية وبدون قيود على الكميات المصدرة .
- تعتبر أول منطقة صناعية مؤهلة في الأردن .
- يوجد في المدينة ٧٢ شركة . الجدول رقم (٥)
- يعمل في المدينة ٢٢٤٣٤ عاملا وعاملة . الجدول رقم (٦،٧)
- المساحة الإجمالية للمدينة ١١٧٨ دونم .

- تقع مدينة الحسن الصناعية على بعد ٧٥ كم شمال العاصمة عمان .

- من أهم القطاعات الصناعية في المدينة : الصناعات النسيجية ، والألبسة الجاهزة ، والهندسية والكيماوية .

الجدول ٥ . عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦

القطاع الصناعي	عدد الشركات	عدد العمال
النسيجية	٤٥	٢١٢٩٥
الهندسية	٧	٤٥٠
البلاستيكية والمطاطية	٦	٢٣٠
الدوائية	٧	٢٦١
الكيماوية	٥	١٦٠
الأثاث	٠	٠
الغذائية	١	٨
الجلدية	٠	٠
التعبئة والتغليف	١	٣٠
المجموع	٧٢	٢٢٤٣٤

الجدول ٦ ٠ عدد العمال حسب الجنس والجنسية

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع	النسبة %
أردنية	٣٦٠٠	٨٧٠٠	١٢٣٠٠	٥٥
أجنبية	٤٠٠٠	٦١٣٤	١٠١٣٤	٤٥
المجموع	٧٦٠٠	١٤٨٣٤	٢٢٤٣٤	١٠٠

الجدول ٧ ٠ نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنسية

الجنسية	نسبة الذكور %	نسبة الإناث %
أردنية	٢٩	٧١
أجنبية	٤٠	٦٠

ج. مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية / الكرك

- تأسست المدينة عام ٢٠٠٠
- تعتبر ثاني مدينة صناعية مؤهلة تقيمها المؤسسة .
- يوجد في المدينة ٦ شركات بحجم رأس مال زاد عن ٥٦ مليون دولار أمريكي . الجدول رقم(٨)
- يعمل في المؤسسة ٤٣٣١ عاملا وعاملة .الجدول رقم(٩، ١٠)
- المساحة الإجمالية للمدينة (١٨٥٦) دونم أما المساحة المطورة (٧٨٦) دونم .
- تقع المدينة على بعد ١١٨ كم جنوبي العاصمة عمان .
- من أهم القطاعات هي قطاع الألبسة الجاهزة والمحيكات .
- نسبة الأشغال ٤١% .

الجدول ٨ . عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦

القطاع الصناعي	عدد الشركات	عدد العمال
الصناعات النسيجية	٦	٤٣٣١

الجدول ٩ . عدد العمال حسب الجنس والجنسية

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع	النسبة %
أردني	٩٤١	١١٥٣	٢٠٩٤	٤٨.٣
أجنبي	٣٥١	١٨٨٦	٢٢٣٧	٥١.٧

الجدول ١٠ . نسبة العاملين من الذكور والإناث حسب الجنسية

الجنسية	نسبة الذكور %	نسبة الإناث %
أردني	٤٤.٩	٥٥.١
أجنبي	١٥.٧	٨٤٠٣

د. مدينة العقبة الصناعية الدولية

- تم إنشاؤها عام ٢٠٠٣
- تعتبر ثالث منطقة صناعية مؤهلة (QIZ) أنشأتها المؤسسة .
- تبلغ المساحة الإجمالية للمدينة (٢٧٥٠) دونم .
- تبعد المدينة ١ كم عن مطار الملك حسين الدولي و ١٢ كم عن ميناء العقبة البحري .

- نظرا للأهمية الكبرى لهذه المدينة ووجودها في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ، وتحفيز لدور القطاع الخاص تم اختيار شركة ذات مكانة وسمعة عالية لتتولى شؤون إدارة وتسويق وتطوير المدينة .

- يعمل في المدينة ٥ شركات بحجم رأس مال زاد عن ٥ مليون دولار . الجدول رقم (١١)

- توفر فرص عمل لأكثر من ٢٥٠ عامل . الجدول رقم (١٢)

- أهمية الصناعات المستهدفة للاستثمار في المدينة : الألبسة والمحيكات ، مستحضرات التجميل ، تكنولوجيا المعلومات ، تجميع السيارات ، الصناعات الزراعية والكيماوية ، الإلكترونيات والأجهزة الكهربائية ، الصناعات الدوائية .

الجدول ١١ . عدد الشركات والعمال لعام ٢٠٠٦

القطاع الصناعي	عدد الشركات	عدد العمال
الصناعات النسيجية	٥	٢٥٠

الجدول ١٢ . عدد العمال حسب الجنس والجنسية

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع	النسبة %
أردني	١٩٠	٢٥	٢١٥	٨٦
أجنبي	٣٠	٥	٣٥	١٤

هـ. مدينة معان الصناعية

- تم إنشاؤها عام ٢٠٠٥

- تبعد حوالي ٢٠٠ كم إلى الجنوب من العاصمة عمان .

- المساحة الإجمالية ٢٥٠٠ دونما .

- من المتوقع أن تساهم المدينة في خلق ٧٥٠٠ فرصة عمل في السنوات الخمس الأولى من تاريخ عملها .

- إعفاء من ضريبة الدخل والخدمات الاجتماعية بنسبة ١٠٠% ولمدة ٢٠ عاما .

- وجود برامج دعم حكومية لتحمل جزء من تكاليف العاملين الأردنيين من خلال فترة التدريب من ناحية الأجور والتنقل ووجبات الطعام .

- الصناعات المستهدفة للاستثمار : تجميع السيارات وقطع الغيار ، الصناعات الكيماوية ، الصناعات الزجاجية ، الألبسة والمحيكات ، صناعات الرخام والحجر .

٨٠١٠٣ المدن الصناعية المقترحة إن مؤسسة المدن الصناعية هي إحدى الجهات التي تعمل على تحقيق البعد الاقتصادي والإنمائي للتنمية وقد ضمنت مؤسسة المدن الصناعية في خططها المستقبلية إقامة مدن صناعية جديدة(الجدول رقم ١٣) و مدن صناعية مقترحة مستقبلا (الجدول رقم ١٤)

الجدول ١٣ ٠ المدن الصناعية المعد لها تصاميم ومخططات هندسية

المدينــــــة	المساحة الإجمالية
مدينة المفرق الصناعية	٢٢٥٠ دونم
مدينة السلط الصناعية	٢٦٤ دونم
مدينة المطار الصناعية	٢٥٠ دونم

الجدول ١٤ . المدن الصناعية المقترحة

المدينـــــة	المساحة المتوقعة
مدينة الزرقاء الصناعية	٢٥٠ دونم
مدينة المفرق الصناعية	٣٠٠٠ دونم
مدينة الطفيلة الصناعية	١٠٠٠ دونم
مدينة الحسا الصناعية	٤٠٦٤ دونم
مدينة عجلون الصناعية	١٩١ دونم
مدينة مادبا الصناعية	٥٠٠ دونم

٣.١.٩ المدن الصناعية بالأرقام لتوضيح العدد الإجمالي للشركات و أعداد العمال وحجم الاستثمار و الصادرات لكل مدينة من المدن الصناعية لابد من إظهار هذه الأرقام لبيان أهمية كل مدينة من المدن الصناعية في المجال الاقتصادي والتخفيف من الفقر و البطالة

الجدول ١٥ . المدن الصناعية بالأرقام

المدينــة	عدد الشركات	عدد العمال	حجم الاستثمار مليون دينار	حجم الصادرات مليون دينار	حجم المبيعات مليون دينار
مدينة عبد الله الثاني بن الحسين / عمان	٣٤٧	١٣٦٩٤	٨٩٣	٢٩٠	٤٢٥
مدينة الحسن الصناعية / اربد	٧٢	٢٢٤٣٤	٢٣٨	٢٣٦	٢٦٠
مدينة الحسين بن عبد الله الثاني / الكرك	٦	٤٣٣١	٤٣	٨٩	٨٩
مدينة العقبة الصناعية / العقبة	٥	٢٥٠	٣.٥	٨.٥	٨.٥
مدينة معان الصناعية	٢	٠	٠.٥	٠	٠
المجموع	٤٣٢	٤٠٧٠٩	١١٧٨	٦٢٣.٨	٧٨٢.٥

٢٠٣ تطور الحركة العمالية الأردنية

لما كانت الأردن بلداً يعتمد على الزراعة كمهنة رئيسية للأغلبية الساحقة من السكان الذين يتمركزون في القرى والأرياف والبوادي ، والذين يعتمدون على الزراعة وتربية الماشية التي يفيدون من ألبانها ولحومها وجلودها وأصوافها ، كما يستخدمون ما يمكن استخدامه منها في الحقل والتنقل والسفر .

لم تكن الصناعة قديماً عنصراً قوياً في الاقتصاد الأردني ، فكان القائمون بها نفراً قليلاً من المشتغلين لحسابهم الخاص ، يعمل الواحد منهم في دكان صغير بمفرده ، أو بمعاونة عدد قليل من العمال ، كالحرف اليدوية ، أو الصناعات التقليدية المتوارثة مثل صناعة الصابون ، والحياكة اليدوية ، والأثاث وبعض الصناعات الجلدية .
هذا النظام لم يدع مجالا لاجتماع العمال وتشاورهم في شؤونهم أو المطالبة بتحسين أوضاعهم ، ولهذا لم تعرض أي مشاكل ذات شأن في مجال العمل . (وزارة الثقافة والإعلام ، ١٩٧٤ : ٦-٧)

أما وقد بدأت الصناعة تلعب دورا مهما في مجالات الحياة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ، وعدم وجود أي آثار للنفط في الأردن ، هذه الظروف فرضت على الأردن ظروفا اقتصادية قاهرة اضطرت إلى إنتاج ما كانت تستورده من الخارج محليا ، فتركزت الصناعة في المدن واتسع حجم المؤسسات الصناعية حيث بلغ عدد المنشآت الصناعية في الأردن (٢٠٩٧٥) منشأة ، يعمل بها حوالي (١٧٣) ألف عامل . (وزارة الصناعة والتجارة ، ٢٠٠٧)
مما جعل مسائل العمل تتخذ شكلاً جديداً في الحياة الأردنية ، وتوافرت المشاكل والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل ، لهذا كان حتما على الحكومة الأردنية أن توجه اهتمامها لمعالجة هذه المشاكل فكان لابد من حركة عمالية أردنية تنظم وتوحد مطالب العمال وتدافع عن حقوقهم .

لعل أول محاولة تنظيم نقابي عرفته عمان عام ١٩٤٦ ، هو قيام عمال وموظفو سكة حديد عمان ، بأول محاولة تنظيم نقابي ، وقد تم تشكيل القيادة الأولى للتنظيم النقابي من السادة : أحمد يوسف ماكج ، رسمي البيطار ، حسن النسعه ، إبراهيم فريج ، خليل عيد أبو كركي ، تيسير خماش ، وغيرهم .

واتخذ التنظيم مقراً له في (المحطة) ،إلا أن التنظيم لم يستمر أكثر من ستة أشهر ، وان ظل أعضاء التنظيم يعملون ضمن مفهوم نقابي إلى أن برزت نقابة سكة الحديد بعمان ، وكان من أبرز مؤسسيها السيد أحمد يوسف ماكج. (القيمري ، ١٩٨٢ : ٧- ٨)

لقد كان لحلول النكبة الفلسطينية عام ١٩٤٨ ، وتفرق أبناء فلسطين أثر بالغ في شل حركة جمعية العمال العربية في الضفة الغربية ، فكان لابد إذاً أن يحاول القائمون على الجمعية من تنظيم هذه القوى ، فاتخذ المجلس الأعلى للجمعية قراراً بتاريخ ٢٨ آذار سنة ١٩٥١ ببدء النشاط النقابي بعمان ، إلا أن القوانين في ضفة الأردن الشرقية لم تكن تسمح بإيجاد المنظمات العمالية ، لذا لم تتمكن الجمعية من تنفيذ قرارها .

عام ١٩٥٢ عادت الجمعية إلى تجديد نشاطها فاتخذت مقراً لها في عمان بعد أن أصبح اسمها جمعية العمال الأردنية.

وما أن جاء عام ١٩٥٣ حتى صدر أول قانون من نوعه في تاريخ المملكة الأردنية الهاشمية أعطى للعمال الحق بتشكيل النقابات ، وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية الأردنية في العدد ١١٣٤ تحت اسم " قانون نقابات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ " .

(خريس ، ٩ ١٩٦ : ٥٣ – ٥٤) .

يمكن تقسيم الفترة التي مرت بها الحركة العمالية إلى ثلاث مراحل هي :

١. **مرحلة التجمع :** من ١٩٥٣ – ١٩٥٥ (جوهر، ١٩٧٥ : ٢٦-٢٩)

تعتبر هذه الفترة أنها مرحلة التكوين ، حيث نشطت العناصر النقابية المتطلعة إلى قيام التنظيم العمالي ، أثر صدور القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣ بشكل قوي بفعل شحنة الحماس العاطفي التي غذاها صدور القانون .

وبالفعل تم عام ١٩٥٤ تسجيل أول نقابة عمالية في الأردن هي نقابة عمال البناء في عمان وتتابع على الأثر تسجيل النقابات حيث بلغ عددها عشر نقابات خلال النصف الأول من هذه السنة .

غير إن عدد أعضاء هذه النقابات كان قليلاً جداً ، لدرجة لا تتمكن معها أي منها من القيام بواجباتها على انفراد ، ولعل هذا الوضع إذا ما أضيف إليه الرغبة في العمل الجماعي الموحد ، هو الذي دعا ستا من هذه النقابات إلى تشكيل الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن في نفس السنة .

قيـــام الاتحـــاد

قامت نقابة عمال الدخان بدعوة النقابات لبحث توحيد الحركة العمالية ، وقد عقد أول اجتماع لها في اليوم الأول من أيار سنة ١٩٥٤ ، حيث تقدمت هذه النقابات بطلب تسجيل الاتحاد في ١٩٥٤/٥/٢٦ .

ولعل من حسن الطالع أن نجح الاتحاد منذ بداية عهده في معالجة عدة قضايا جماعية ، منها إعادة خمسين عاملا من عمال شركة الفوسفات إلى عملهم بعد أن فصلتهم الشركة عام ١٩٥٥، كذلك نجح في معالجة قضايا عمال المطاعم والمطاحن .

وقد كان من نتيجة المساعي التي بذلتها الحركة في بداية عهدها أن صدر قانون التعويض على العمال رقم (١٧) لسنة ١٩٥٥ ، ورغم أن القانون المذكور اقتصر على حق العامل في التعويض على إصابات العمل ومكافأة الخدمة لدى فصله من العمل بدون مبرر وبالتالي لم يحقق شيئا من المطالب العمالية من حيث تحديد ساعات العمل اليومية والعطل الأسبوعية والإجازات السنوية .... الخ ، ولم يوضح العلاقة بشكل مرض بين العمال ومستخدميهم، إلا أنه عمل على رفع الروح المعنوية لدى العمال ، وعزز ثقتهم بالعمل الجماعي المنظم ، على أن الاندفاع نحو التنظيم لم يقتصر على العمال الصناعيين وحدهم بل تعداهم إلى موظفي الدولة والعمال الزراعيين ، ولم ينته عام ١٩٥٥ ، حتى بلغ عدد النقابات المسجلة (٣٦) نقابة .

غيـر أن هـذا العـدد تقلص أثـر صدور قرار ديوان تفسير القوانين عام ١٩٥٦ بتعريف كلمة (عامل) بأنها لا تشمل موظفي الدولة ، وبناء عليه ألغى تسجيل ست نقـابـات وذلك بتـاريـخ ١٩٥٦/١٢/١٧ .

ولكن ذلك لم يقلل من حماس النقابيين أو يفت في عضدهم ، إذ أنه ارتبط في ذهن الطبقة العاملة ، أن قانون التعويض إنما جاء نتيجة تعاونهم وتنظيمهم .

٢. مرحلة التشريعات العمالية : من ١٩٥٥ – ١٩٦٠ (جوهر ،١٩٧٥ :٣٠-٣٤)

يمكن اعتبار هذه الفترة بأنها مرحلة الاندفاع لسن التشريعات العمالية ، وقد تميزت بدايتها بالحماس والانطلاق ، وقد حصلت خلالها الحركة العمالية على مكاسب ملحوظة بالنسبة لحداثة عهدها ، وبالقياس لما كانت عليه شروط الاستخدام وظروف العمل ، وقد ساعد على تحقيق بعض هذه النجاحات عدة عوامل منها :

* أن أرباب العمل كانوا قد جنوا خلال فترة الانتقال أرباحا ضخمة ، نتيجة الظروف الاجتماعية التي أعقبت النكبة ، والتي أحسنوا استغلالها .

* أن أجور العمال وشروط استخدامهم كانت قاسية جدا وأن أية مطالبة بتحسينها كانت تبدو عادلة ومقبولة .

* أن التكتلات السياسية التي كانت قائمة آنذاك ، كانت تتمتع بنفوذ لدى السلطة ، وقد كان يهمها أن تزيد عدد أنصارها بين القواعد الشعبية عن طريق تقديم بعض الخدمات .

وكنتيجة لفرض الأحكام العرفية ، فقدت الاتفاقيات الجماعية التي توصل إليها في بداية هذه الفترة فاعليتها ، بعد ان تنكر لها أرباب العمل ساعدهم في ذلك الظروف الطارئة من ناحية ، وضعف النقابات ، وعدم وجود عقوبات رادعة في القانون تحمي هذه الاتفاقيات من ناحية أخرى .

كان المعتقد أن وجود قانون للعمل يحدد العلاقة بين العمال ومستخدميهم ربما يخفف العبء الذي تنوء به كواهل العمال والحركة النقابية ، وعليه أولى الاتحاد خلال هذه المرحلة اهتماما بالغا للتشريعات العمالية ، فقام باتصالات عديدة مع الجهات المختصة وقدم المذكرات إلى أن توصل لإصدار قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ .

كذلك فقد ساهم الاتحاد في بداية المرحلة مساهمة إيجابية في تأسيس اتحاد العمال العرب بالتعاون مع عدد المنظمات العمالية العربية .

كذلك شكلت خلال هذه الفترة لجان للتحكيم في الخلافات الصناعية التي تنشأ بين العمال ومستخدميهم ، وقد كانت هذه الخطوة حكيمة جدا ، وضعت بداية حسنة لتقويم العلاقات الصناعية فيما لو استمرت ، غير أن أرباب العمل قاوموها بشدة بعد أن لمسوا سرعة تجاوبها فيما يعرض عليها من أمور ، مستخدمين ضدها نفوذهم الواسع ، بادعاء أن من يجب أن يتولى نظر هذه الأمور ، يجب أن يكون ضليعا في القضاء ، وقد أمكن لهم إلغاء هذه المحاكم بسبب الظروف التي كانت قائمة آنذاك بالإضافة إلى ضعف الحركة وعجزها عن مقاومة هذه الخطوة ، وبالرغم من جميع المطالبة والضغط المتواصل من جانب الاتحاد فيما بعد لإعادة تشكيل هذه المحاكم إلا أن جميع الجهود لم تفلح .

نشأت خلال هذه الفترة خلافات حول حق النقابات بتأسيس فروع لها بسبب إغفال القانون من هذه الناحية ، إلى أن صدر قرار عن ديوان تفسير القوانين ، مؤكدا حق النقابات بتأسيس الفروع على اعتبار أن القانون نص بصورة مطلقة على تسجيل النقابات .

وفي مجال البحث عن إيجاد الحلول المناسبة لحماية النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لاستمرار نشاطهم النقابي وضمان حصولهم على موارد الرزق ، اتجهت بعض النقابات إلى تأسيس جمعيات عمالية تعاونية بلغ عددها خلال هذه الفترة والفترة التي أعقبتها سبع جمعيات هي – جمعية عمال الخياطة ، جمعية عمال الأحذية ، جمعية عمال البناء ، جمعية عمال التخليص ونقل البضائع ، جمعية عمال المطابع ، جمعية عمال البلاط والموزاييك ، جمعية عمال الحدادة . وقد نصت أنظمة هذه الجمعيات على أن العضو الذي يفقد صفته النقابية يترتب عليه فقدان عضويته في الجمعية وذلك تأكيدا لولاء هذه الجمعيات لمبدأ العمل النقابي ، لاستمرار التفاعل فيم بينها وبين النقابات التي انبعثت عنها.

٣. مرحلة العودة للذات : وتبدأ من عام ١٩٦١ لغاية الآن (جوهر،١٩٧٥: ٣٥-٤٣)

يمكن اعتبار هذه المرحلة أنها مرحلة الرجوع للذات والبحث عن الوسائل الإيجابية لقيام العمالي الفعال ، وتمتاز هذه الفترة على أنها مرحلة نضوج وانفتاح على المستويات المحلية

والعربية والدولية ، ففي هذه المرحلة صدر أول قانون لتحديد العلاقة بين العمال ومستخدميهم ، قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ ، وقد أدى صدور هذا القانون إلى تدفق العمال على التنظيم بشكل منقطع النظير ، غير أن صدور القانون شيء والتطبيق شيء آخر فلم تلبث أن ظهرت فيه فجوات واسعة تعرقل تنفيذه ، وتجعل من تطبيقه عملية مستحيلة ، ومرد ذلك إلى عوامل ثلاثة :

أ. أن العمال نتيجة للظروف الاجتماعية التي سبقت صدور القانون لم تتح لهم فرصة الحصول على حظ من الثقافة العمالية ، وبذلك كان استقبالهم للقانون وفهمهم للمكاسب التي أعطيت لهم بموجبه على أنها أمر مسلم به ولا يحتاج إلى أدنى جهد من جانبهم ، يضاف إلى ذلك أن الكوادر النقابية التي كانت قائمة آنذاك فقيرة للغاية بسبب النزيف الدائم بين صفوف القادة النقابيين ، وانصرافهم عن العمل النقابي بسبب فقدان العمل ، والتحول من عمال إلى مستخدمين بسبب صغر حجم الصناعة وسهولة التحول ، أو الهجرة للخارج نتيجة وجود فرص أفضل للكسب ، أو بسبب الحصار الذي كان يفرض على بعضهم في مجال المهنة .

ب. تعنت أرباب العمل وامتناعهم عن تنفيذ أحكام القانون وقدرتهم على التحايل عليها في أغلب الحالات بسبب ما اشتمل فيه من غموض وإبهام ، مضافا إلى ذلك أن المكاسب التي منحها العمال ، بدت وكأنها تسلبهم (حقهم الطبيعي) في الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها خلال الاثنتي عشرة سنة التي سبقت صدوره .

ج. ضعف جهاز دائرة العمل ، وعدم قدرته على متابعة الإشراف على التنفيذ بسبب قلة مفتشي العمل الذين لم يزد عددهم آنذاك على ثلاثة ، وبسبب عدم توفر وسائل المواصلات لديهم ، مضافا إلى ذلك أن أحكام القانون لم توفر لهم الصلاحيات الملائمة لتطبيقه والإشراف على تنفيذه .

رغم جميع الصعوبات الآنفة الذكر فقد بذلت النقابات كل جهد مستطاع لتثبيت هذه الحقوق وتأكيدها .

بالنسبة للثقافة العمالية ، فقد كانت من المطالب الملحة ، بالإضافة إلى الإلحاح المتواصل على المسؤولين في الدولة عن طريق تقديم المذكرات ، فقد تحول معالجة الموضوع إلى

الصحافة المحلية أيضاً ، وقد كتبت مقالاً بعنوان (معهد الثقافة العمالية – في مواجهة – المعادلة الصعبة) .

كذلك بدأ الاتحاد بالتنبيه إلى نقاط الضعف البارزة في قانون العمل والمطالبة بتلافيها ، موضحا ذلك في مذكرات رفعت إلى المسؤولين في الدولة على جميع المستويات ، فلم تلبث الحكومة أن تبينت نقاط الضعف ، وعليه استقدمت خبيرا من منظمة العمل الدولية ، عمل بالاشتراك مع مجلس استشاري يضم ستة ممثلين عن كل جانب من الحكومة ، أرباب العمل، العمال ، وقد عمل المجلس مدة تزيد على السنة ، أعد خلالها مشروع قانون لتعديل قانون العمل ، عرف فيما بعد بالقانون رقم (٢) لسنة ١٩٦٥ ، وقد نجح الاتحاد في تضمين مشروع القانون أهم النقاط التي كان يرى أنها تعرقل تنفيذه ، غير أن مشروع القانون هذا بعد أن قدم إلى مجلس الأمة فقد أهم عناصره فخرج شبيها بسابقيه وان كان قد منح العمال نظريا مكاسب جديدة لم يستفيدوا منها إلا في أقل الحالات .

بالرغم من ذلك فقد نجح الاتحاد في معالجة عدة حالات كانت تبدو مستعصية عن الحل أبرزها: (القيمري ،١٩٩٦: ٩٨)

أ- المطالبة بسن المزيد من تشريعات العمل بهدف تحقيق مزيد من المكاسب و الإنجازات للعمال.

ب- المطالبة بقيام مؤسسة الضمان الاجتماعي .

ج- المطالبة بفتح عيادات عمالية في مدن المملكة.

وقد نجح الاتحاد خلال السنوات الأخيرة بعدة مطالبات و مواقف نقابية حاسمة في إخراج قانون العمل الجديد رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، وتعديل بعض بنود الضمان الاجتماعي ، و تعديل النظام الداخلي للاتحاد(الملحق رقم ٢) ، و رفع الحد الأدنى للأجور، وتحديد ساعات العمل، وتوفير الدعم المالي للاتحاد، و العمل على محاربة البطالة و إيجاد العمل المناسب لمنتسبيه، وبناء الهيكل التنظيمي للحركة العمالية، والاهتمام بالثقافة العمالية، و إيجاد عيادات الحسين العمالية التي تقدم خدماتها للعمال في مختلف المجالات الطبية و العلاجية في مدن المملكة(القيمري، ١٩٩٦ : ١٦٢- ١٧٧)

أما في المجال العربي و الدولي ، فقد أتيحت للاتحاد خلال هذه الفترة ظروف افضل بكثير من تلك التي سبقت خلال المرحلتين الأولى والثانية، ففي هذه المرحلة ، اشترك الاتحاد منذ عام ١٩٦١ في جميع مؤتمرات منظمة العمل الدولية، وكذلك في غالبية الدورات الثقافية و المؤتمرات التي عقدها اتحاد العمال العرب، و بذلك أتيحت للعديدين من القادة النقابيين فرص للدراسة و تبادل الخبرات، الأمر الذي عاد على الحركة في الداخل بخبرات في مجال العمل النقابي ، نتوقع أن تؤتى ثمارها(جوهر،١٩٧٥: ٤٣)

كل هذا ما هو إلا نتاج جهد الاتحاد بعد أن شكل قوة ضغط على أصحاب القرار بما يخدم عمال الأردن، و اصبح للاتحاد دور فاعل في بعض المواقف النقابية مما اكسبه مزيدا من القوة لتحقيق المزيد من المكاسب النقابية لعمال الأردن.

٣٠٣ خاتمـــــة وتعقيــــب

كانت الزراعة المهنة الرئيسية لأغلبية السكان في الأردن ، والذين يتركزون في القرى والأرياف، و أما أهل البادية فمصدر رزقهم الماشية، ولهذا لم تكن الصناعة عنصراً قوياً من عناصر الاقتصاد الأردني ، فكان القائمون بها نفراً قليلاً يعملون لحسابهم الخاص، وكانت صناعتهم تقليدية متوارثة كصناعة الصابون ، أو الحياكة اليدوية و بعض الصناعات الجلدية.

هذا النظام لم يفسح المجال أمام العمال لاجتماعهم و التشاور في شؤونهم لعرض مشاكلهم أو لمطالبهم بتحسين أوضاعهم. و لهذا لم تعرض أي مشاكل ذات شأن في مجال العمال.
بعد الحرب العالمية الثانية فرضت على الأردن ظروفا اقتصادية قاهرة اضطرته إلى إنتاج قسم مما يستورده من الخارج، فتركزت الصناعة في المدن ، حيث بلغ عدد المنشآت الصناعية (٢٠٩٥٧) منشأة يعمل بها حوالي (١٧٣) ألف عامل.

أُوجدت الحركة الصناعية توترات و منازعات بين العمال و أصحاب العمل ، فكان لابد من حركة محلية أردنية تنظم وتوحد مطالب العمال و تدافع عن حقوقهم ، فصدر قانون نقابات العمال رقم ٣٥ لسنة ١٩٥٣و الذي يسمح بتشكيل النقابات العمالية ، وقد مرت الحركة العمالية بثلاث مراحل : مرحلة التجمع، ومرحلة سن التشريعات العمالية ثم مرحلة العودة للذات.

كــان لوجود الاتحـاد العام لنقـابــات عمـال الأردن الأثـر الأكبر في تنظيم الحركـة العماليـة و المطالبـة بحقوقهم و الدفاع عنها، وقد حقق اتحاد النقـابــات العماليــة أمــور كثيرة منهـــا (تحديد ساعات العمل، و رفع الحد الأدنى للأجور، الإجازات، إصابات العمل، المكافآت والحوافز، الترقيات) و ما زال الاتحاد يطالب بالمزيد من اجل تحسين أوضاع العمال الأردنيين.

الفصل الرابـــع

إجـراءات الدراســة الميدانيـــة

٤-١ منهج الدراسة.

٤-٢ مجتمع الدراسة.

٤-٣ عينة الدراسة.

٤-٤ صعوبات الدراسة.

٤-٥ مصادر جمع البيانات

٤-٦ أداة الدراسة.

٤-٧ صدق الأداة وثباتها.

٤-٧-١ الصدق.

٤-٧-٢ الثبات.

٤-٧-٣ الاتساق الداخلي.

٤-٨ المعالجة الإحصائية.

٤-١ منهج الدراســـة

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى الحقائق التي تتماشى وأهدافها وتساؤلاتها ومتطلباتها، ظهرت الحاجة إلى الاستعانة بمجموعة من الأساليب المنهجية التي تساعد وتسهم في جمع وتحليل المادة العلمية التي تحتاجها الدراسة سواء ميدانية أو تاريخية، حيث تم تنظيم خطوات العمل، التي تشمل المسح الاجتماعي الذي يعد منهجا لجمع المعلومات عن العمال الأردنيين الذين يعملون في مدينة الحسن الصناعية وتحليل البيانات من خلال الملاحظة وأداة الاستبانة، مما يساعد على عملية جمع الحقائق عن عينة الدراسة، وذلك لتحديد المشكلات الاجتماعية الاقتصادية تحديدا علميا موضوعيا لمعرفة علاقتها وارتباطها بمتغيرات محيطه بهم.

وسيتم تنفيذ هذه الدراسة من خلال تحليل الوضع الحالي للعمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية من خلال تحديد ما يلي:

١. نقاط القوة (الايجابيات) التي تقدمها المؤسسات الصناعية للعمال الأردنيين.

٢. نقاط الضعف (السلبيات) التي يواجهها العمال الأردنيون في المؤسسات الصناعية.

وحدة التحليل:

يمثل العمال الأردنيون في مدينة الحسن الصناعية وحدة التحليل الأساسية للبحث.

٤-٢ مجتمع الدراســـــة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العمال الأردنيين في مصانع مدينـة الحسن الصناعية / إربـد خلال فترة إعداد الدراسة وبلغ عددهم (٨٤٠٠) عاملا موزعين على (٤٥) مصنع . وقد تم اختيار مدينة الحسن الصناعية لتكون مجتمعا للدراسة لعدة اعتبارات من أهمها :

أ. كبر حجم العمالة في هذه المدينة الصناعية حيث يبلغ عدد عمالها أثناء الدراسة (٨٤٠٠) عاملا أردنيا.

ب. اعتبارها مركزاً صناعياً جاذباً للعمال من مختلف أنحاء المملكة للحصول على فرص عمل.

ج. أقدمية المدينة الصناعية من حيث النشأة مقارنة بالمدن الصناعية الأخرى، مما يسهل إجراء هذه الدراسة ، نظرا لرسوخ التنظيم الرسمي وخاصة بالنسبة لتقسيم العمل وتوفر السجلات.

د. قربها من مكان إقامة الباحث (مدينة المفرق) مما ييسر الاتصال المستمر بها، عدا توفير الجهد والنفقات المادية.

هـ. توفر التسهيلات المقدمة من اجل إجراء الدراسة من قبل إدارة وعمال المؤسسات الصناعية.

٤-٣ عينــــة الدراســـــة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة في مدينة الحسن الصناعية تم تحديد المصانع الموجودة في المدينة الصناعية ضمن قطاعين صناعيين هما: قطاع الصناعات النسيجية و قطاع الصناعات الأخرى وذلك لتركيز الصناعات النسيجية في مدينة الحسن الصناعية حيث تم اختيار مجموعة من المصانع ممثلة لمصانع المدينة الجدول رقم (١٦) و الجدول رقم (١٧). ولمعرفة حجم عينة الدراسة الممثلة تم إجراء دراسة استطلاعية على (٢٠) عامل لفحص أسئلة الاستمارة و استخراج حجم العينة.

- بعد جمع الاستمارات تم حساب معامل التشتت للمتغيرات الرئيسية حسب المعادلة:

$$\sigma = \frac{١٠٠ \times \text{الانحراف المعياري}}{\text{المتوسط الحسابي}}$$

- تم حساب حجم العينة حسب المعادلة:

$$N = \frac{Z^2 \times \sigma^2}{E^2}$$

حيث أن:

N = حجم العينة

σ = التباين = ٠.٥٢ لمتغير المستوى التعليمي

Z = القيمة المعيارية = ١.٩٦

E = الخطأ المسموح به عند مستوى الثقة ٩٥% = ٠.٠٥

وقد تم حساب حجم العينة بناء على متغير التعليم حيث التباين ٠.٥٢ وبناء عليه كان حجم العينة N = ٤١٥

وبما أن مجتمع الدراسة مجتمع متحرك وغير ثابت في كل مؤسسة صناعية تم رفع حجم عينة الدراسة إلى (٥٠٠) عامل ، لرفع مستوى تمثيل العينة، مشكلة ما نسبته (٥.٩٥%) من مجتمع الدراسة.

استخدمت العينة العشوائية المنتظمة لاختيار عينة الدراسة من العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية وفق سجلات العاملين فيها. تم تقسيم عينة الدراسة على القطاعين الصناعيين بناء على التمثيل النسبي حيث كانت نسبة قطاع الصناعات النسيجية (٩١%) من حجم العينة أي ما يعادل (٤٥٥) عامل ، الجدول رقم (١٦) ، أما نسبة قطاع الصناعات الأخرى فكانت (٩%) من حجم العينة أي ما يعادل (٤٥) عاملا، الجدول رقم (١٧)

ولاختيار افراد العينة من كل مصنع تم حساب أولى الفئة عن طريق قسمة عدد العمال في كل مصنع على عدد العينة المطلوبة من ذلك المصنع، ثم تم اختيار الأفراد حسب سجلات المصنع .

الجدول ١٦ . حجم العينة للصناعات النسيجية

المصنع	الجنسية	عدد العاملين	العينة	النسبة المئوية
شركة الجودة لصناعة الآلية	هندية	٢٦٣	٨٥	١٩
شركة الواحة الدولية لصناعة الآلية	تايوانية	٢٥٤	٨٢	١٨
شركة نجم الأردن لصناعة الآلية	أردنية	٣٣	١١	٢
شركة الشرق لصناعة الياقات والملايا	أرجنتينية - إسرائيلية	٣٨	١٢	٣
شركة الأعمال الدولية لصناعة الآلية	صينية	١٨٧	٦٠	١٣
شركة أم بي انترناشونال	اماراتيه	٩١	٢٩	٦
شركة مينا لصناعة الآلية	أردنية	٣٢	١٠	٢
شركة المدارك لصناعة الآلية	أردنية	٩٥	٣١	٧
شركة الهدف لصناعة الآلية	بريطانية أردنية	١٣٩	٤٥	١٠
الشركة المثالية لصناعة الآلية	إسرائيلية	٢٨٠	٩٠	٢٠
المجموع		١٤١٢	٤٥٥	١٠٠

الجدول ١٧ ٠ حجم العينة للصناعات المختلفة

المصنع	الجنسية	عدد العاملين	العينة	النسبة المئوية
شركة اربد لصناعة الفلاتر	أردنية	١٣٩	٩	١٩
الشركة العربية لصناعة المبيدات	أردنية	١٣٦	٩	١٩
شركة دينا سمعان للمنتوجات البلاستيكية	أردنية	٦٦	٤	٩
شركة الصناعات الهندسية العربية	أردنية	١١١	٧	١٥
شركة العصر للصناعات الذهبية	أردنية	٨٣	٥	١٢
مدماك لإنتاج الأدوية الزراعية	أردنية	٢٨	٢	٤
شركة صناعة مستحضرات التجميل والمواد المنزلية / سختيان	أردنية	٥٥	٣	٨
الشركة الأردنية الهندسية لصناعة التأثير	أردنيه هولندية	١٠٣	٦	١٤
المجموع		٧٢١	٤٥	١٠٠

٤-٤ صعوبات الدراسة

يمكن حصر صعوبات الدراسة بما يلي :

١. محدودية الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع المشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في المدن الصناعية.

٢. تردد بعض من مدراء المؤسسات الصناعية عن مد الباحث بالبيانات المطلوبة للدراسة، بدعوى خطورة هذه البيانات ويسدلون ستاراً من السرية التامة، وبالتالي تجميد البيانات فتقل فائدتها ، وحرمان القائمين على عمليات التخطيط لها.

٣. تردد بعض أفراد العينة من ملء الاستبانة، إلا بعد أن أكدنا لهم سرية البيانات المقدمة من قبلهم وإنها ليست لأمر شخصي، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

٤. بعض المؤسسات والدوائر الحكومية التي لها علاقة بالدراسة، لم يتوفر لديها قيود وسجلات تبين تطور ونشأت هذه المؤسسات.

٥. عدم القيام بإجراء مسح كامل لجميع المدن الصناعية في الأردن لمحدودية الامكانات المادية للباحث.

٤-٥ مصادر جمع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة على عدد متنوع من مصادر البيانات لتخدم أهداف التحليل من جهة و تعطي منهجية الدراسة قوة وملائمة، و تحقيقا لأهداف و تساؤلات الدراسة فقد تعددت مصادر و أساليب جمع البيانات حيث شملت:

أ. مصادرا ولية تمثلت بالاستبانة الموجهة للعمال في مدينة الحسن الصناعية ، والمقابلات مع المسؤولين والإداريين ، والملاحظة المباشرة خلال الفترة الزمنية لتوزيع وجمع الاستبانة

ب. مصادر ثانوية تمثلت بالسجلات والملفات والوثائق والإحصاءات المتوفرة في مؤسسة المدن الصناعية و في المصانع.

٤-٦ أداة الدراســـة

تم الاعتماد على أداتين لجمع البيانات هما الاستبانة و الملاحظة:

(١) الاستبانه (Qyestionnaire)

لقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كوسيلة رئيسية ملائمة من وسائل الحصول على البيانات التي تخدم أهداف الدراسة ، وقد اشتملت الاستبانة في صياغتها المبدئية مجموعة من الأسئلة المغلقة ، والأسئلة ذات النهائيات المفتوحة ، وذلك بقصد الوصول إلى أكبر قدر ممكن من متغيرات المقارنة والتحليل .

قسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين :

القسم الأول: يتضمن البيانات الديموغرافية الأساسية وتشمل: الجنس، العمل، الحالة الاجتماعية (الحالة الزواجية)، عدد الأبناء، المهنة، مكان الإقامة، المستوى التعليمي، الأجر، ساعات العمل، وتستخدم هذه البيانات كمؤشر يتم على أساسها تحديد المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للمبحوثين.

القسم الثاني: اندرج تحت هذا القسم أسئلة تتعلق بالمشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال، و تم بناء المقياس على شكل مقياس لكرت الخماسي، و تأخذ الإجابات على فقرات المقياس التدرج(أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) و تأخذ الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. وتكونت الاستبانة من (٦٦) سؤالا موزعة كالآتي: الملحق رقم (٣)

١. الأجور وشملت (٦) أسئلة.
٢. ساعات العمل وشملت (٥) أسئلة.
٣. الغياب عن العمل وشملت (٥) أسئلة.
٤. الظروف الفيزيقية للعمل وشملت (٦) أسئلة.
٥. المكافآت والترقيات للعمل وشملت (٥) أسئلة.
٦. حوادث العمل وأمراض المهنة وشملت (٥) أسئلة.
٧. نوع العمل والتدريب المهني وشملت (٥) أسئلة.
٨. أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية وشملت (٦) أسئلة.
٩. الغذاء وشمل (٥) أسئلة.
١٠. السكن وشمل(٥) أسئلة.
١١. العلاقات الاجتماعية العمالية وشملت (٦) أسئلة.
١٢. المواصلات وشملت (٥) أسئلة.
١٣. أسئلة مفتوحة (٢) سؤال .

(٢) الملاحظة

تم استخدام أسلوب الملاحظة المباشرة خلال الفترة الزمنية لتوزيع وجمع الاستبانة لما يدور في المؤسسات الصناعية ورصد بعض المواقف والتصرفات الصادرة من العمال، ورصد موقف أصحاب العمل من فنيين وإداريين حول تقديم الخدمات الصادرة من العمال، ورصد وضع المؤسسات من حيث الموقع وسهولة الوصول إليه والساحات الخارجية، ونظافة المؤسسة ومرافقها الصحية ورصد أيضا غرف العمل وسعتها واكتظاظها بالعاملين، وأسلوب نظام الاستراحة وأماكن الاستراحة وتوفر وسائل الرفاهية من حيث التلفزيونات أو

الراديوات وتوفر المقاعد / الكراسي، وتوفر مياه الشرب ونظافتها، ورصد أسلوب معاملة العاملين من قبل الفنيين والإداريين وهل هي متساوية للجميع أم تعتمد على المعرفة والواسطة والمحسوبية، ورصد أيضا وسائل النقل وحداثتها وحجم حمولتها.

وقد استغرقت عملية جمع البيانات من الميدان ثلاثة أشهر وذلك خلال الفترة من آب ٢٠٠٧ إلى نهاية شهر تشرين أول، حيث تم توزيع الاستبانة على العمال الذين تم اختيارهم بمساعدة مجموعة من طلبات الدراسات العليا والمتقاعدين العسكريين العاملين في شركات الأمن والحماية الخاصة أو العاملين منهم في شؤون الموظفين لتلك المصانع.

وقد استرجع جميع الاستبيانات والبالغة (٥٠٠) استبانة وتمثل (١٠٠%) من مجموع ما تم توزيعه. حيث تم الاستعاضة عن العاملين الذين جاءوا في العينة بغيرهم في حالات الرفض أو الغياب.

٤-٧ صدق الأداة وثباتها

٤-٧-١ الصدق (Validity)

الصدق نوعان داخلي وخارجي، ويكون البحث صادقا بالدرجة التي يمكن أن يعزى فيها الفرق بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية إلى المتغير المستقل، وليس إلى متغيرات أو عوامل داخلية يصرف النظر عن هذه العوامل وهذا ما يقصد به الصدق الداخلي (Internal Validity)، ويكون البحث صادقا بالدرجة التي يتمكن فيها الباحث من تعميم نتائج البحث خارج العينة وفي مواقف تجريبية مماثلة، وهذا ما يقصد به الصدق الخارجي (External Validity). (عوده ملكاوي، ١٩٩٢: ١٢٣).

ويقصد بصدق الأداة المستخدمة في القياس مدى قدرة هذه الأداة على قياس وتوفير المعلومات المطلوبة، والتحقق من أن تكون الأداة تقيس الشيء المراد قياسه دون غيره.

(إمام، ١٩٨٩: ٢٥٣)

وللتأكد من صلاحية الاستبانة وصدقها فقد تم عرضها على ثلاثة محكمين من ذوي الخبرة المنهجية والعلمية في ميدان علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، وذلك قبل الاعتماد النهائي وتطبيقها في الميدان، بهدف توجيه الباحث إلى مواطن الضعف والقصور من حيث طبيعة الأسئلة وشكلها ومنطقها وصياغتها، حيث تم الأخذ بآرائهم.

تم إجراء اختبار مبدئي للاستبانة على (٢٠) عامل للتأكد من قابلية وإمكانية الأداة للتطبيق، لقد أعيد تصميم الاستبانة بعد إضافة وتعديل وحذف بعض الأسئلة بناء على الملاحظات الواردة، حتى وصلت الاستبانة إلى صورتها النهائية الواردة في الملحق (٣)، كما حرص الباحث على أن تصاغ الأسئلة باللغة الواضحة ضماناً لأن تحمل في ذهن العامل نفس المقصود بها، لتحقيق الغرض الذي وضعت من أجله.

٤-٧-٢ الثبـــات (Reliability)

يقصد بالثبات التأكد من درجة الاتساق العالية لأداة جمع البيانات بما يمكن من قياس الظاهرة التي أعدت لقياسها بدرجة عالية من الدقة والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا كرر استخدامها أكثر من مرة لجمع نفس البيانات أو في قياس الظاهرة والمتغيرات سواء استخدمها باحث أو أكثر في ظروف وأوقات مختلفة. (الجوهري، والخريجي، ١٩٨٠: ١٠٨-١١٠).

و لاختبار أداة الدراسة تم إعادة الاختبار مرة أخرى على العمال الذين سبق أن طبقت عليهم الدراسة الاستطلاعية و بفارق زمني(١٤) يوم، و تم حساب معامل ارتباط بيرسون بينهما على مقياس الاتجاهات و كانت قيمته (٠.٨٧) و هي نسبة مرتفعة تدل على ثبات أداة الدراسة و إمكانية تطبيقها.

٤-٧-٣ الاتساق الداخلي

لمعرفة مدى الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس تم حساب معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، وكانت النتيجة (٩٣.٣٩%) وهي نتيجة تشير لوجود اتساق داخلي جيد بين فقرات المقياس حيث أن القيمة التي يعد عندها وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس هي(٦٨%).

٤-٨ المعالجة الإحصائية

استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية في تحليل البيانات:

١. الإحصاء الوصفي: لوصف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة بشكل عام باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .

٢. اختبار المقارنة والفروق (F – test) لاختبار الفروق بين مجموعات الدراسة المختلفة.

٣. مقياس الارتباط (بيرسون) .

٤. استخدام معامل الاتساق الداخلي الفا كرونباخ .

٥. التحليل الكيفي:

حصل الباحث على البيانات باستخدام المقابلات المعمقة مع بعض المسئولين والعاملين وكذلك من خلال الملاحظة والمشاهدات الامبريقية للمصانع في مدينة الحسن الصناعية.

وأخيرا تم المزج بين التحليل الكمي المستخلص من إجابات المبحوثين إحصائيا مع التحليل الكيفي من خلال الأقوال المستخلصة من المقابلات والملاحظة.

الفصـــل الخامـس

تحليل البيانــات وتفسيرهــا

٥-١ مقدمــــة

٥-٢ تحليل البيانــات وتفسيرهــا

٥-١ مقدمـــة

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ، والعوامل التي ربما تفسرها هذه الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة ، التي هدفت إلى محاولة التعرف على المشاكل الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية .

٥-٢ الإجابة على تساؤلات الدراسة :

٥-٢-١ للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة

(ما هي الخصائص الاجتماعية / الاقتصادية للعمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية؟)

استخدم الباحث النسب المئوية للتوزيع النسبي للمبحوثين حسب المتغيرات التالية :

أ. متغير الجنس :

الجدول ١٨ ٠ توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٢٥٤	٥٠.٨
أنثى	٢٤٦	٤٩.٢
المجموع	٥٠٠	١٠٠

يتبين لنا من الجدول رقم (١٨) أن أفراد العينة متساوية بين الذكور والإناث تقريباً فنسبة الذكور تبلغ (٥٠.٨%) ، وفي المقابل تقل النسبة قليلا لتصل إلى (٤٩.٢%) للإناث ، وتعكس هذه النسبة المتقاربة لكلا من الذكور والإناث فكرة انخفاض الإناث العاملات في القطاع الخاص وتركيز عمل المرأة في القطاع الحكومي ، مما يؤكد ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني (الإحصاءات العامة ٢٠٠٧)، كما أن الصناعات النسيجية تحتاج إلى صبر وجلد وهذا يتوفر لدى الإناث أكثر من الذكور .

أن ارتفاع نسبة البطالة والأوضاع الاقتصادية الصعبة جعل كلا من الذكر والأنثى يبحث عن عمل يساعده في التغلب على ظروف الحياة القاسية .

ب. متغير العمر (السن) :

الجدول ١٩ ، توزيع أفراد العينة وفقا للعمر الحالي

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٢٠ سنة	٣٨	٧.٦
٢٠ ــ أقل من ٣٠ سنة	٢٧٤	٥٤.٨
٣٠ ــ أقل من ٤٠ سنة	١٣٣	٢٦.٦
٤٠ ــ أقل من ٥٠ سنة	٤١	٨.٢
٥٠ سنة فأكثر	١٤	٢.٨
المجموع	٥٠٠	١٠٠

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (١٩) أن غالبية أفراد العينة تتركز أعمارهم في الفئة (٢٠ ــ أقل من ٣٠) سنة ونسبتهم (٥٤.٨%) بمعنى أن غالبية أفراد العينة من الفئات الشبابية في حين أن الفئات العمرية المتقدمة جاء فيها عدد العمال قليل نسبيا حيث بلغت نسبتهم في الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر (٢.٨%) . ويمكن تفسير وجود نسبة عالية في الفئتين العمريتين من ٢٠ سنة إلى أقل ٤٠ سنة والتي نسبتها (٨١.٤%) إلى أن هذه المرحلة هي بداية المسؤوليات الحقيقية للحياة من زواج وتربية الأبناء ، إن أعداد العمال اللذين تقل أعمارهم عن ٢٠ سنة شكلوا ما نسبته (٧.٠٦%) من المجموع الكلي لحجم العينة ويمكن تفسير ذلك بأن العمال في هذه المرحلة العمرية غالبا ما يكونوا على مقاعد الدراسة اضافة إلى أن فرص تشغيلهم تكون قليلة بسبب صغر العمر وتدني المؤهل العلمي .

كما يمكن تفسير ارتفاع أعداد العمال في الفئة العمرية (٢٠ ــ أقل من ٣٠) سنة بأن هذه المرحلة العمرية من أنسب المراحل العمرية في العمل من حيث القوة العضلية والفكرية حيث ينهي معظم العمال مرحلة الدراسة الثانوية كما أن تقدم العمر عند العمال يعتبر عائقا لهم عن أداء مثل هذه الأعمال التي تحتاج إلى مجهود عضلي كبير لا يسمح السن المتقدم بذلك، يضاف إلى ذلك أن غالبية المشاريع في مدينة الحسن الصناعية حديثة نسبيا وبالتالي فهي تختار معظم عمالها من الفئات العمرية الشاملة .

ج. متغير الحالة الاجتماعية (الحالة الزواجية) :

الجدول ٢٠ ، توزيع أفراد العينة وفقا للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	٢٢٩	٤٥.٨
متزوج	٢٣٩	٤٧.٨
مطلق	١٧	٣.٤
أرمل	١٥	٣.٠
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

يتبين لنا من الجدول رقم (٢٠) أن غالبية أفراد العينة ونسبتهم (٤٧.٨%) متزوجون ، وفي المقابل فان نسبة (٤٥.٨%) أعزب وهي نسبة متقاربة مع نسبة المتزوجين ، في حين أن نسبة المطلق والأرمل ضئيلة ليست ذات مغزى اجتماعي .

يتضح من الجدول أن نسبة المتزوجون ونسبة الغير متزوجين متقاربة ، إلا أن نسبة الغير متزوجين تدل على العزوف عن الزواج وارتفاع نسبة العنوسة بسبب أعباء الحياة ونفقات متطلبات الزواج المرتفعة التي تعمل على تأخير زواج العمال بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية الصعبة .

د. متغير عدد الأبناء (حجم الأسرة) :

الجدول ٢١ ٠ توزيع أفراد العينة وفقا لعدد الأبناء

عدد الأبناء	العدد	النسبة المئوية
لا يوجد	٢٥٠	٥٠.٠
١-٣ أفراد	١٢٠	٢٤.٠
٤-٦ أفراد	٩٦	١٩.٢
٧-٩ أفراد	٢٤	٤.٨
١٠ فأكثر أفراد	١٠	٢.٠
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

نلاحظ من الجدول رقم (٢١) بأن ما يقارب نصف أفراد العينة (٥٠.٠%) لا يوجد لديهم أبناء وهذا يتفق مع الجدول السابق للحالة الاجتماعية أعزب، وهذا يدل على العزوف عن الزواج أو التأخر في الزواج إلى سن متقدم من العمر ، لأن كثرة عدد الأبناء يمثل مزيدا من المتطلبات الضرورية لتأمين حياة كريمة لهم، بينمـــا يشكل عدد الأفراد من (١-٣) ما يقارب ربع العينة ، في حين أن عدد الأبناء من (٤-٦) يشكل ما نسبته خمس العينة ، وتقل النسبة لتصل إلى ٢% لمن لديه ١٠ أبناء فأكثر .

هـ. مكان الإقامة :

الجدول ٢٢ ، توزيع أفراد العينة وفقا لمكان الإقامة

مكان الإقامة	العدد	النسبة المئوية
مدينه	١٩٣	٣٨.٦
ريف	١٨٩	٣٧.٨
بادية	٤٦	٩.٢
مخيم	٧٢	١٤.٤
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (٢٢) أن غالبية أفراد العينة ونسبتهم (٣٨.٦%) من سكان المدينة وهذه حقيقة ، لقرب مكان العمل من مكان الإقامة الحالي ، في حين بلغت نسبة (٣٧.٨%) من سكان الريف والقرى المجاورة للمصنع هروبا من قسوة العمل والحياة الريفية وتطلعا إلى مستقبل أفضل ، في حين تصل النسبة إلى (٩.٢%) من سكان البادية وقد يعود السبب للعادات والتقاليد السائدة في البادية ، حيث ينظر سكان البادية إلى من يعمل بمهنة عامل تنظيفات، أو مراسل أو يعمل كطاهي أو يعمل كسفرجي بنظرة دونية فيها نوع من السخرية والاحتقار، وتصل النسبة إلى (١٤.٤%) من سكان المخيمات وهذا مؤشر إلى الحالة الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة .

و. متغير المستوى التعليمي :

الجدول ٢٣ ٠ توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية
أمي	٢٦	٥.٢
أساسي	٦٨	١٣.٦
ثانوي	٢٤٤	٤٨.٩
بكالوريوس	١٠٩	٢١.٧
دراسات عليا	٥٣	١٠.٦
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

نلاحظ من الجدول رقم (٢٣) أن غالبية أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الثانوي إذ بلغت النسبة (٤٨.٩%) ، في حين بلغت نسبة البكالوريوس (٢١.٧%) وفي المقابل تقل نسبة الأميين لتصل إلى (٥.٢%) ويعكس هذا الارتفاع المستوى التعليمي للقوى العاملة الأردنية .

يتضح من توزيع أفراد العينة أن نسبة الثانوي هي العظمى في المصانع لعدم استيعابهم في المؤسسات والدوائر الحكومية حسب قانون الخدمة المدنية ، أما بالنسبة لحملة البكالوريوس فتحليلي لعملهم هي مرحلة انتقالية لحين صدور تعيينهم في الوظائف الحكومية من قبل ديوان الخدمة المدنية ويمكن تفسير ارتفاع المستوى التعليمي لدى العمال إلى إن العديد من إدارات المؤسسات الصناعية المشمولة بالدراسة ترفض استخدام العمال ذوي المؤهلات العلمية المتدنية .

ز. متغير المهنة :

الجدول ٢٤ ٠ توزيع أفراد العينة وفقا للمهنة

المهنة	العدد	النسبة المئوية
عامل عادي	١٦٠	٣٢.٠
عامل على خط الإنتاج	١٧٧	٣٥.٤
مشرف على خط الإنتاج	٦٣	١٢.٦
عامل فني	٢٧	٥.٤
عامل في الإدارة	٧٣	١٤.٦
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (٢٤) أن غالبية أفراد العينة عاملون على خطوط الإنتاج إذ بلغت نسبتهم (٣٥.٤%) ، بينما العاملون العاديين بلغت نسبتهم (٣٢.٠%) وفي المقابل تقل النسبة في المشرفين والعاملين في الإدارة حتى تصل نسبته (٥.٤%) للعاملين الفنيين فقط . وهذا أمر طبيعي لأن المصانع تعتمد في إنتاجها على العاملين العاديين وعمال خطوط الإنتاج .

ح. متغير الاقدمية في العمل :

الجدول رقم (٢٥)

الجدول ٢٥ . توزيع أفراد العينة حسب متغير مدة الاقدمية في العمل

مدة الاقدمية في العمل	العدد	النسبة المئوية
اقل من سنة	١٠٩	٢١.٨
اقل من ٥ سنوات	٢٢٤	٤٤.٨
من ٥ ــ أقل من ١٠ سنوات	١٣٧	٢٧.٤
من ١٠ ــ اقل من ١٥ سنة	٢٥	٥.٠
من ١٥ سنة فأكثر	٥	١.٠
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (٢٥) أن غالبية أفراد العينة تتراوح خدمتهم (أقل من خمس سنوات) حيث يشكلون نسبة (٤٤.٨%) ، وفي المقابل تقل النسبة عمن خدموا (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) لتصبح (٢٧.٤%) وكلما زادت مدة الخدمة قلت النسبة المئوية حتى تصل إلى (١%) لمن خدموا أكثر من ١٥ سنة .

ويتضح من توزيع أفراد العينة وجود علاقة عكسية بين طول مدة الخدمة والنسبة المئوية لعدد العمال ، حيث نجد أن غالبية أفراد العينة (٦٦.٦%) أمضوا في العمل فترة قصيرة من (سنة إلى أقل من خمس سنوات) في حين يتضاءل عدد أفراد العينة في مدة الخدمة الأطول وتعليل ذلك هو أن العمال الذين قضوا مدة خدمة طويلة يكونوا أكثر حرصا على التمسك بعملهم لكونه أصبح المصدر الوحيد لأرزاقهم وقضوا فيه أطول مراحل عمرهم بينما قليلو الخدمة قد غادروا إلى مواقع عمل آخر بحثا عن راتب أفضل أو أنهم التحقوا بالوظائف الحكومية وتركوا مواقع عملهم ليحل محلهم عمالا جدد حديثي الخدمة ، ويمكن تفسير الانخفاض في سنوات الخدمة إلى أن أعمار غالبية أفراد العينة تقع ضمن الفئات العمرية الشابة والصغيرة وبالتالي فان التحاقهم بالعمل يعد حديثا نسبيا فمن الطبيعي أن تكون سنوات خدمتهم قليلة .

ط. متغير الأجور :

الجدول ٢٦ ٠ توزيع أفراد العينة وفقا للأجور

الأجر	العدد	النسبة المئوية
اقل من ١٠٠ دينار	٤٦	٩.٢
من ١٠٠ ـــ اقل من ١٥٠ دينار	٣١٧	٦٣.٤
من ١٥٠ ـــ اقل من ٢٠٠ دينار	٨٣	١٦.٦
من ٢٠٠ ـــ اقل من ٢٥٠ دينار	٣٤	٦.٨
من ٢٥٠ دينار فأكثر	٢٠	٤.٠
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

يتبين من نتائج الجدول رقم (٢٦) أن غالبية العينة تقع أجورهم ضمن الفئة (من ١٠٠ ـــ أقل من ١٥٠) دينار إذ بلغت نسبتهم (٦٣.٤%) وهذه الظاهرة يشكو منها حاليا السواد الأعظم من الفئات المحدودة الدخل في الأردن ، في حين من تتجاوز أجورهم (١٥٠ ـــ أقل من ٢٠٠) دينار بلغت نسبتهم (١٦.٦%) بينما تقل النسبة لتصل إلى فئة أكثر من (٢٥٠) دينار حيث بلغت (٤.٠%) وهذا الدخل لا يحققه العامل في الغالب إلا بعد قضاء مدة خبرة طويلة ، وحتى هذا الدخل لا يفي بمتطلبات المعيشة لأسرته .

ويتضح من الجدول أنه يوجد من يتقاضى أجرا أقل من (١٠٠) دينار وهذا يعتبر مناقضا لروح قانون العمل والعمال في تحديد الحد الأدنى للأجور والمحدد بمبلغ (١١٠) دينار .

بشكل عام يمكن القول أن معدلات دخول العمال من أفراد العينة قليلة ومتواضعة وتعرض العامل وأسرته لأزمات اقتصادية في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة التي يشهدها الأردن .

ك. متغير ساعات العمل :

الجدول رقم (٢٧)

الجدول ٢٧ ٠ توزيع أفراد العينة وفقا لساعات العمل

ساعات العمل	العدد	النسبة المئوية
٨ ساعات	٤٠٩	٨١.٨
من ٩-١٠ ساعات	٦٦	١٣.٢
أكثر من ١٠ ساعات	٢٥	٥.٠
المجموع	**٥٠٠**	**١٠٠**

نلاحظ من الجدول رقم (٢٧) أن غالبية أفراد العينة يعملون (٨) ساعات يوميا حيث بلغت نسبتهم (٨١.٨%) ، بينما تقل النسبة لتصل إلى (١٣.٢%) لمن يعملون من (٩-١٠) ساعات ، في حين الذين يعملون أكثر من (١٠) ساعات لتصل نسبتهم إلى (٥%) .

ويتضح من الجدول عدم الإقبال على العمل الإضافي (الوردية) لما لهذه الفترة من تأثير على صحة العامل واتزانه ومن تعارض مع مصالحه ومصالح أسرته وخاصة الإناث وقد يكونوا غير مؤمنين بوسائط نقل تؤمنهم إلى أماكن سكناهم وخاصة الذين قدموا من الريف والبادية علما أن فرص العمل الإضافي متاحة لمن يرغب بذلك .

٥-٢-٢ للإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة

(ما هي المشكـلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها العمال الأردنيـون فـي مدينة الحسن الصناعية ؟)

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية لتحليل المشكلات الاجتماعية الاقتصادية على النحو التالي :

١. الأجور .

الجدول ٢٨ ، **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الأجور**

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. أشعر أن الأجر لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله	٤.٢٦	٠.٦٠
٢. أجهل حقوقي المالية	٣.٣٢	٠.٦٠
٣. الأجر لا يفي حاجات الأسرة	٤.٣٥	٠.٦٣
٤. لا ينطبق الحد الأدنى للأجور حسب قانون العمل	٣.٥٢	٠.٧٥
٥. يوقع العامل على راتب ويستلم راتبا غير الذي وقع عليه	٣.٣٦	٠.٦٤
٦. للعمالة الوافدة أثر كبير في تدني الأجور	٤.٢٢	٠.٧١
الكلي	**٣.٨٤**	**٠.٣٦**

يتضح من الجدول رقم (٢٨) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة الأجور مرتبة تنازليا :

١. الأجر لا يفي حاجات الأسرة (تدني الأجور) .

٢. الأجر لا يتناسب مع الجهد المبذول .

٣. العمالة الوافدة .

٤. لا ينطبق الحد الأدنى للأجور .

٥. استلام راتبا غير الذي وقع عليه العامل .

٦. جهل الحقوق المالية .

إن أكثر المشكلات التي تواجه العامل الأردني في الأجور ، إن الأجر لا يفـي حاجـات الأسرة (تدني الأجور) ، حيث احتلت المرتبة الأولى ، ويمكن تفسير ذلك استناداً إلـى الوضع الاقتصادي العام ، الذي يمر به الأردن هذه الأيام ، فقد لوحظ مـؤخراً تحريـر الأسعار للمواد التموينية ، وتعويم أسعار المحروقات ، وارتفاعاً فـي معـدل البطالـة ، وتكاليف المعيشة ، وبالتالي فان عدم كفاية الأجر لمواجهة أعباء الحياة يجعل هذه المشكلة من أولويات اهتمام العامل الأردني ، خاصة وان الدافع الاقتصادي من أهم الدوافع التـي تجعل الإنسان يبحث عن عمل ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لميس دودخ المشار إليهـا سابقا حيث أوضحت نتائج دراستها الأجر لا يفي حاجات الأسرة (تدني الأجور) ، كمـا تتفق مع نتائج دراسة خالد وليد عبد الرحيم .

وجاء في المرتبة الثانية (عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول) ، إن شعور العامل بهذه المشكلة قد يعود إلى طبيعة العمل الذي يقوم به العامل ، إذ يتطلب هذا العمل الوقوف أو الجلوس لفترات طويلة على خطوط الإنتاج أو يحتاج إلى جهد عضلي كبير ممـا يشـعر بالتعب والإرهاق مقابل أجر بسيط لا يكفي لمواجهة أعباء الحياة ، وقد يصـاب العامـل بالإحباط وعدم الرضا عن العمل .

وحل في المرتبة الثالثة (العمالة الوافدة ذات أثر كبير في تدني الأجور) ، وهذا يتفق مع نظرية العرض والطلب ، فكلما زاد العرض قل الطلب ، وهذا ما يؤكده العمال الأردنيون من حيث تأثير العمالة الوافدة على تدني الأجور ، إلا أن أصحاب العمل الـذين شـملتهم الدراسة لهم أسبابهم في استقطاب العمالة الوافدة والتي منها :

١. إن العمالة الوافدة مدربة ومؤهلة وكفؤة للعمل من بلادهم الأصلي وخاصة الصـناعات النسيجية .

٢. الالتزام بالعمل وأن العمالة الوافدة ليس لها أي علاقات اجتماعية (أفراح ، أتـراح ، زواج) على عكس العمالة المحلية .

٣. جدية العامل الوافد بالعمل .

٤. يحتاج العامل الأردني لفترة من الزمن للتدريب والتأهيل على حساب الإنتاج .

٥. رغبة الشباب الأردني بالانخراط في سلك القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنيـة لما يقدم لهم من رواتب وخدمات لا تتوفر بأي المؤسسات الصناعية الأخرى .

أما المرتبة الرابعة (عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور) لقد حدد قانون العمل الأردني بأن الحد الأدنى للأجور بمبلغ (١١٠) دينار أردني حفاظا على حقـوق العامـل الأردنـي وحماية من استغلال أصحاب العمل إلا أن المؤسسات الصناعية لم تتقيد بالنص القـانوني لقانون العمل الأردني ، حيث يعمد أصحاب العمل إلى التهرب من تطبيق القـانون ، وأن العمال يخافون سطوة ورد فعل الإدارة وأصحاب العمل ، لأن ترك العمل يترتـب عليـه عدم القدرة بالوفاء بالتزامات الحياة المادية ، خاصة في ظل ارتفـاع تكـاليف المعيشـة وارتفاع معدلات البطالة ، وتلتقي هذه المشكلة بالترتيب الخامس (يوقع العامل على راتب ويستلم راتب غير الذي وقع عليه) .

وحل في المرتبة السادسة (جهل الحقوق المالية) ، حقه في التعويض ، مكافـآت نهايـة الخدمة ، والإجازات وما يترتب عليهـا من أمور مـاليـة ، ويفسر ذلك أن (٦٧.٦%) من العمال لم يحصلوا على قسط كافي من التعليم حيث مستواهم من التعليم ثانوي فمـا دون ، مما لا يساعدهم على مناقشة الأسس التي تقوم عليها حقوقهم المالية ، أما العمـال الحاصلين على مستوى تعليمي كليات مجتمع أو جامعي فإنهم اضطروا للعمل لعدم تـوفر فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية ، لذا فليس لديهم الاهتمام لمناقشة حقوقهم المالية ، إذ يعتبروا هذا العمل مؤقتا حتى تتوفر الفرص التي تناسب تحصيلهم العلمي .

٢. ساعات العمل .

الجدول ٢٩ ٠ **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة ساعات العمل**

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. لا تحرص الإدارة على تطبيق قانون العمل لساعات العمل	٣.١٦	٠.٩٢
٢. أشعر أن الوقت المخصص للراحة غير كاف	٤.١٣	٠.٦٦
٣. لا يوجد أعمال ترفيهية في مكان العمل	٣.٨٧	٠.٧٦
٤. أشعر بالملل أثناء القيام بالعمل	٣.٨٢	٠.٧٥
٥. لا تحرص الإدارة على التقيد بمواعيد العمل	٣.٠٤	٠.٨٠
الكلي	**٣.٦٠**	**٠.٤٧**

يتضح من الجدول رقم (٢٩) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة ساعات العمل مرتبة تنازليا هي :

١. الوقت المخصص للراحة غير كاف .

٢. لا يوجد أعمال ترفيهية في مكان العمل .

٣. الملل أثناء القيام بالعمل .

٤. عدم حرص الإدارة على تطبيق قانون العمل لساعات العمل .

٥. عدم حرص الإدارة على التقيد بمواعيد العمل .

إن أكثر المشكلات التي يواجهها العامل في ساعات العمل هي عدم كفاية الوقت المخصص للراحة ، وغالبا لا يزيد هذا الوقت عن ساعة واحدة خلال ساعات العمل ، هذه الساعة شاملة استراحة الفطور واستراحة الغداء ، يكون العامل منها منهكا ويحتاج للاستراحة وتناول الطعام بهدوء ، دون الخوض في أية أحاديث جانبية مع غيره من العمال ، إنهم ينتظرون الاستراحة بفارغ الصبر ، للخلو بأنفسهم والاستراحة من أعباء العمل .

يعتمد الوقت المخصص للراحة على سياسة المصنع ، ومع ذلك فان الفتـرات المناسـبة للراحة تعطي المجال للتخفيف من آثار الإرهاق الجسماني والفكري والملـل المصـاحب للعمل الروتيني كما يعمل على توثيق العلاقات الاجتماعية بين العمال .

وحلت في المرتبة الثانية (عدم توفر وسائل ترفيهية في موقع العمل) ، حيـث ضـغط العمل وساعات طويلة تسبب إرهاقا للعامل ، ولذلك فهو أحوج ما يكون للترويح عن نفسه خلال ساعات العمل مما يكسبه نشاط وقابلية للعمل ، ويعود عدم توفر وسائل ترفيهية في موقع العمل لقناعة أصحاب العمل بأن ليس للعامل وقت لاسـتخدام الوسـائل الترفيهيـة وقصر الوقت المخصص للراحة .

فيما جاء بالمرتبة الثالثة (الشعور بالملل أثناء العمل) ، يعود الملل في العمل الصـناعي للاعتماد على الآلات الحديثة في خطوط الإنتاج والمعتمدة على تجزئة الإنتاج إلى وحدات صغيره ، إضافة إلى قيام العامل لفترات طويلة بدور مكرر ومحدد مما يدفع العامل إلـى الإحساس بالملل ، كما أن ظروف العمل المحيطة به كقصر الوقت المخصص للراحـة ، عدم توفير وسائل للترويح ، أو عدم السماح بتبادل الحديث مع الآخرين أثناء العمل تشعر العامل بالملل .

وفي المرتبة الرابعة جاء (عدم تطبيق قانون العمل لساعات العمل) ويعود تفسير هـذا لعدم ترجمة قانون العمل الأردني على أرض الواقع ، في حين يعمد أصحاب العمل إلـى التهرب من تطبيق القانون ، حيث يلجأون إلى إجبار العمال على العمـل الإضـافي دون رغبة منهم ، والتلاعب في الساعات التي تدون لهم كعمل إضافي .

وهذه تلتقي مع الترتيب الخامس (لا تحرص الإدارة على التقيد بمواعيد العمل) ، كـل هذا كسبا لعامل الوقت والجهد والمال لأصحاب العمل .

وبشكل عام يمكن القول أن مشكلة ساعات العمل وما يقدم خلالها من خدمات للعمال خلال عملهم مطلب ضروري لهم وهذا ما طالب به (ألتومايو) في نظريته حيـث ركـز علـى الخدمات التي تقدم للعامل خلال عمله .

٣. الغياب عن العمل .

الجدول ٣٠ ، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الغياب عن العمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. أتغيب عن العمل بسبب الإجهاد من العمل	٣.٧٠	١.١٠
٢. لا أجد متعة في عملي	٣.٥٨	١.١١
٣. أجد صعوبة في الوصول إلى المصنع	٢.٤٩	١.٢٢
٤. أواجه مشكلات اجتماعية في البيت	٢.٨٨	١.٢٧
٥. أضطر إلى الغياب عن العمل بحثا عن عملا آخر	٣.٤٣	١.١٣
الكلي	**٣.٢١**	**٠.٦٦**

يتضح من الجدول رقم (٣٠) أن الأمور التي تؤدي الى مشكلة الغياب مرتبة تنازليا هي :

١.الإجهاد من العمل .

٢. عدم المتعة في العمل .

٣. البحث عن عمل آخر .

٤. أواجه مشكلات اجتماعية في البيت .

٥. صعوبة في الوصول إلى المصنع .

إن مشكلة الغياب عن العمل بسبب الإجهاد في العمل جاءت في المرتبة الأولى من بين الأمور التي تؤدي إلى الغياب ، وقد يفسر ذلك لطول ساعات العمل التي يمضيها العامل في عمله وقد يحتاج هذا العمل إلى جهد جسماني عضلي ، أو الوقوف ساعات طويلة خلف الآلة ، مع قصر فترات الاستراحة .

وحلت في المرتبة الثانية (عدم المتعة في العمل) ، إن عدم المتعة في العمل قد يعود إلى عدم التوازن بين المستوى التعليمي والعمل الذي يقوم به العامل في المصنع ، أو لا يحقق

هذا العمل الطموحات التي كان العامل يأمل بتحقيقها عند الانتهاء من التعلـيم للحصـول على مركز اجتماعي يتناسب ومؤهلاته العلمية ، إن وجود العامل في مهنة لا يرغب فيها أو عمل بها دون رغبة أكيدة تجعله يشعر بعدم المتعة في عمله،وقد تكون الرغبـة فـي العمل بسبب الظروف المحيطة به وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خالد وليد عبـد الـرحيم المشار إليها سابقاً .

أما المرتبة الثالثة فقد جاء بها (البحث عن عمل آخر) ، ويفسر ذلك أن العامل يتغيـب عن عمله بحثاً عن عمل آخر يكون فيه الأجر على الأقل أفضل من مرتب عمله السابق ، وهذا يعتمد على عامل السن والخبرة والجنس والمستوى التعليمي ، وقد تكـون معاملـة الإدارة والمشرفين غير جيدة مع العمال ولا تعمل على حل مشكلاتهم اليومية .

وجاء في المرتبة الرابعة (مشكلات اجتماعية في البيت) ، أن العامل إنسان اجتمـاعي ترتبط حياته الوظيفية والاجتماعية بالحياة العامة للإنسان ، فالحياة لا تخلو من الظـروف الإنسانية الاجتماعية الطارئة التي تستلزم بعض حالات الغياب أو الخروج لفتـرة أثنـاء العمل الرسمي كمرض الأبناء ، مشاجرات ، محاكم ، وقد تظهر المشكلات الاجتماعيـة في البيت عند عمل المرأة وقضاء وقت طويل خارج البيت .

وحلت في المرتبة الخامسة (صعوبة الوصول إلى المصنع) ، وتفسير ذلك يعود إلى بعد أماكن سكن العمال في البادية والريف عن موقع العمل ، وأزمة وصعوبة المواصلات في حال عدم تأمين وسائط نقل من قبل المؤسسة الصناعية ، وقد تكون رداءة الطقـس فـي الأيام الماطرة سببا في التأخر عن العمل .

٤. الظروف الفيزيقية للعمل .

الجدول ٣١ • المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الظروف الفيزيقية للعمل

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. المكان الذي اعمل فيه مزدحم بالعمال .	٣.٩٣	١.٠٣
٢. الإضاءة داخل المصنع غير مناسبة **.**	٣.٦٣	١.١٥
٣. أعتقد أن التهوية داخل المصنع غير مناسبة .	٣.٦١	١.١٦
٤. الحرارة داخل المصنع غير مناسبة .	٣.٩٠	٠.٩٩
٥. أشعر أن المواد المستعملة في المصنع تؤثر على صحتي .	٢.٩٥	١.٣١
٦. لا يتم تطعيم العمال ضد بعض الأمراض .	٢.٣٨	١.١٥
الكلي	**٣.٤٠**	**٠.٧٢**

يتضح من الجدول رقم (٣١) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة الظـروف الفيزيقيـة للعمل مرتبة تنازليا هي :

١. ازدحام في مكان العمل (عدم اتساع المكان) .

٢. الحرارة غير مناسبة داخل المصنع.

٣. الإضاءة السيئة داخل المصنع (ضعف الإضاءة) .

٤. تلوث التهوية .

٥. تأثير المواد المستعملة على صحة العامل .

٦. عدم التطعيم ضد بعض الأمراض .

يبين لنا الجدول رقم (٣١) أن أكثر الظروف الفيزيقية سوءاً وعدم ملائمة للعمل هـي : ازدحام مكان العمل وعدم اتساع المكان حيث احتلت المرتبة الأولى ، حيث عنابر الإنتاج محدودة من حيث مساحتها ، مما يؤدي إلى تزاحم الآلات ، وتزاحم العمال ، مما يخلـق ظرفا سيئا وغير مريح للعمال في مكان العمل ، اضافة إلى أن أمكانية الاصطدام بالآلات

تكون أكبر ، نظرا لقربها من بعضها بعضا وقربها من العاملين ، مما يشكل خطورة على العمال ويعرضهم للحوادث ، ويفسر وجود الاكتظاظ والازدحام في موقع العمل ، إلى أن أصحاب العمل يعمدون إلى عدم إنشاء مساحات إضافية جديدة في موقع العمل مما يعني خسارة في الوقت والجهد والمال لأصحاب العمل .

كما احتلت (الحرارة غير المناسبة داخل المصنع) الترتيب الثاني ، حيث يعمل العمال في أجواء ذات درجات حرارة غير مناسبة تتراوح بين الحرارة المرتفعة أو الدرجات المنخفضة ويفسر ذلك بناء على الملاحظات التي استخلصها من زيارة بعض عنابر الإنتاج ، إن هذه العنابر عادة ما تكون جدرانها وأسقفها من المعدن ، وهي غير مزودة بوسائل تكييف للجو ، كالمكيفات الهوائية والمراوح ، وان وجدت فهي غير كافية أو غير فعالة اضافة إلى الحرارة المنبعثة من تشغيل الآلات ، هذه الظروف تسبب ضيق للعمال مما يقلل من تركيزهم ويجعلهم عرضة للحوادث .

وجاء في الترتيب الثالث (ضعف الإضاءة في المصنع) أو الإضاءة السيئة من حيث عدم ملائمتها للعمال ولا يخفي ما لها من تأثير سيء على بصر العمال .

واحتلت التهوية داخل المصنع وتلوثها الترتيب الرابع من حيث خطورتها وعدم مناسبتها للعمال ويعود ذلك إلى أن أساليب التهوية في المصانع تعد أساليب تقليدية بمعنى أنها تعتمد على النوافذ والأبواب المتسعة ، وفي حال وجود أساليب تهوية حديثة فهي غير كافية كما ذكرت سابقا ، وأن ازدحام المكان بالعمال والموارد المستخدمة في التصنيع والمواد المصنعة تساعد في تلوث التهوية داخل المصنع .

إن خطورة المواد المستعملة وتأثيرها على صحة العامل تأتي في المرتبة الخامسة ، من حيث معاناة العمال منها ، ولا شك أن خطورة المواد الأولية المستخدمة في التصنيع هي ظاهرة عامة في الصناعات الأردنية ، حيث يتعامل العمال مع هذه المواد بشكلها الطبيعي، ويفسر ذلك إلى آن الإدارة لا تقوم عادة بمعالجة هذه المواد لتقليل نسبة خطورتها ، كما لا يتم استبدالها بمواد أقل خطورة أو غير خطيرة على العمال بحيث تعطي نفس النتائج ، وذلك لارتفاع تكلفة معالجة هذه المواد وارتفاع تكلفة المواد البديلة ، يضاف إلى ذلك أن التعامل مع المواد الخطرة ، لا يتم ضمن بيئة مغلقة بحيث تكون

مخاطرها محدودة في مجالها البشري والمادي ، وإنما تم التعامل معهـا ضـمن عنـاصر الإنتاج العامة ، الأمر الذي يعرض كافة العمال لمخاطرها بسبب تسربها وتطايرها فـي بيئة العمل ، اضافة إلى أن العمال أنفسهم يهملون اسـتخدام وسـائل السـلامة العامـة كالكمامات والمرشحات الشخصية .

وجاء في المرتبة السادسة (لا يتم تطعيم العمال ضد بعض الأمراض) ، تلافياً لانتشـار العدوى بين العمال وقد يفسر هذا إلى قصور من قبل إدارة المصنع توفيرا للعمال ، وفي بعض الأحيان عدم تجاوب العامل نفسه مع تعليمات التطعيم ضد بعض الأمراض .

إن توفر الظروف الملائمة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية ودرجة الحـرارة الملائمـة تساعد العامل على العمل بشكل أفضل ، في حين عدم ملائمتها تسهم في وقوع حـوادث العمل ، ومن الملاحظ أن عدداً كبيراً من المؤسسات الصناعية في القطاع الخاص تفتقـر لظروف الملائمة للعمل ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة منال خضر الفران المشار إليهـا سابقاً .

٥. المكافآت والترقيات والحوافز .

الجدول ٣٢ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة المكافآت والترقيات والحوافز

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. الحوافز التشجيعية التي يقدمها المصنع نادرة	٤.٢٢	٠.٨١
٢. فرص الترقية للعمال الذكور أكثر من الفرص المتوفرة للإناث	٢.٨٤	١.٢٥
٣. لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل	٣.٤٣	١.٢٨
٤. لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة (الأقدمية)	٣.١٤	١.٣٧
٥. تتم الترقية حسب المعرفة والوساطة	٣.٥٢	١.٢١
الكلي	**٣.٤٣**	**٠.٨٥**

يتبين لنا من الجدول رقم (٣٢) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة المكافآت والترقيات والحوافز مرتبة تنازليا هي :

١. ندرة الحوافز التشجيعية .

٢.تتم الترقية حسب المعرفة والوساطة .

٣.لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل .

٤.لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة .

٥.فرص الترقية للعمال الذكور أكثر من فرص للإناث .

لقد جاء في المرتبة الأولى مشكلة تواجه العامل وهي ندرة الحوافز التشجيعية ، إن المشكلة تكشف عن الحاجات المادية التي يهتم بها العامل ، إن الحوافز سواء كانت مكافآت مادية ، أو عينية من الإنتاج ، أو زيادات سنوية ، أو مكافآت معنوية كتكريم العمال المتفوقين في العمل ، تعتبر حوافز ايجابية تساعد في زيادة إنتاجية العامل وإتقانه في عمله وشعوره بالرضا ، وقد يفسر عدم الاهتمام الكافي من قبل أصحاب العمل بتوفير المكافآت التشجيعية والزيادات السنوية إلى قصر مدة الخدمة التي يقضيها العامل في

المصنع ، فالاستمرار في العمل لمدة طويلة يؤهله لاكتساب الأقدميـة والخبـرة ويكـون حافزا لتشجيع أصحاب العمل على توفير المكافآت التشجيعية والزيادات السنوية .

وحلت في المرتبة الثانية (تتم الترقية حسب الوساطة والمعرفة) . إن ثقافـة المجتمـع الأردني تركز على المكانة الاجتماعية التي يستمدها الفرد من مركزه في العمل ، فكلمـا كان مركز العمل الوظيفي داخل مؤسسته أفضل كانت مكانته الاجتماعية داخل المجتمـع أفضل ، ومن خلال الثقافة العامة للمجتمع الأردني التي تركز علـى علاقـات القرابـة والنسب والعلاقات الشخصية بين أفراد المجتمع مما ينتج عنه المحسوبية والواسطة ، أي أن ثقافة المجتمع انسحبت على المصنع مما يشير إلى أن الترقية تخضع لعلاقات القربـى والمحسوبية أكثر مما تخضع لقيم الانجاز والإبداع ، وهذا الأمر يـؤدي إلـى الشـعور بالضيق والمرارة لدى العاملين .

وجاء في المرتبة الثالثة (لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل) ، بينما حلت في المرتبة الرابعة (لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة (الأقدمية)) وهذا يتفق مما جاء في المشـكلة الثانية من حيث المضمون والتفسير ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد السـويس المشار اليها سابقا .

وفي المرتبة الخامسة (فرص الترقية للذكور أكثر من الفرص المتوفرة للأثاث) ،تبـين عدم صحة هذه الفرضية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٢.٨٤) وهذا يعني أن فرص الترقية تقريبا متساوية لذكور والإناث ، وأن المرأة أصبحت تنافس الرجـل فـي كافـة المجالات لتساويها في الحقوق والواجبات ، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة خالد وليد عبد الرحيم المشار إليها سابقا ، ويعود الاختلاف لتطور التشريعات والقوانين التـي تخـص المرأة الأردنية وتغير نظرة المجتمع نحو المرأة العاملة .

٦. حوادث العمل وأمراض المهنة .

الجدول ٣٣ . المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. هناك نقص في وسائل السلامة المهنية في المصنع	٣.٦٩	١.٠٧
٢. أشعر أن عملي الحالي يشكل خطورة على حياتي	٢.٤٦	١.٢٣
٣. لا أستخدم ملابس العمل الواقية (أدوات السلامة العامة)	٣.٤٣	١.٢٦
٤. أعتقد أن الدورات المتعلقة بالسلامة المهنية غير كافية	٣.٩٢	٠.٨٥
٥. تتجاهل المؤسسة تقديم مساعدة مالية عند تعرض العامل لحادث عمل	٣.٤٠	١.٢٣
٦.لايحصل العامل على علاج مجاني من المصنع عند تعرضه لحادث عمل	٢.٧٢	١.٣٥
٧. يتجاهل أصحاب العمل تعويضات إصابات العمل	٣.٣٣	١.٣١
الكلي	**٣.٢٨**	**٠.٧٩**

يتضح من الجدول رقم (٣٣) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة مرتبة تنازليا هي :

١. الدورات المتعلقة بالسلامة المهنية غير كافية .

٢. نقص في وسائل السلامة المهنية في المصنع .

٣. عدم استخدام ملابس العمل الواقية .

٤. تجاهل المؤسسة تقديم مساعدة مالية عند التعرض لحادث .

٥. تجاهل تعويضات إصابات العمل من قبل أصحاب العمل .

٦. عدم حصول العامل على علاج مجاني من عند التعرض لحادث .

٧. عملي الحالي يشكل خطورة على حياتي .

إن الوعي بشروط السلامة المهنية يستدعي عقد الدورات والندوات واللقاءات لتلافي الأخطار وحوادث العمل التي قد تنجم نتيجة للعمل على خطوط الإنتاج والتي أصبحت

تعتمد بشكل واسع على التكنولوجيا والآلات المتقدمة ، ولقد جاء في المرتبة الأولى الأمور التي تؤدي إلى مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة (إن الدورات المتعلقة بالسلامة المهنية غير كافية) ، وقد يفسر قلة الدورات بالقصور وعدم الاهتمام بصحة وسلامة العامل من قبل أصحاب العمل والإداريين في المؤسسة الصناعية للتكلفة المادية التي تترتب على عقد مثل هكذا دورات ، بالإضافة إلى الوقت الذي تستغرقه الدورات على حساب كمية الإنتاج .

وحلت في المرتبة الثانية (بعض وسائل السلامة المهنية الشخصية والعامة) ، إن من حق العمال على أصحاب العمل توفير أدوات السلامة المهنية من أدوات وآلات ويعود السبب لهذه الظاهرة إلى أن مبدأ الربح الذي تقوم عليه المؤسسات الصناعية المشمولة بالدراسة يعد السبب الرئيسي في عدم توفير مثل هذه الوسائل داخل المصانع ، وأن الجهات المختصة بشؤون العمل لم تؤكد على توفيرها خلال إنشاء المؤسسات الصناعية .

في حين حلت في المرتبة الثالثة (عدم إستخدام ملابس العمل الواقية) ، مما يشكل خطورة على العامل ويفسر عدم الاستخدام إما لعدم توفر هذه المواد وبالتالي يقع اللوم على أصحاب العمل وكما مر سابقاً أو أن العمال لم يستخدموا هذه المواد وهي متوفرة لجهلهم بأهميتها أو لعدم الاكتراث بتعليمات استخدامها وبالتالي يقع اللوم لعدم استخدامها على العمال أنفسهم .

وجاء في المرتبة الرابعة تجاهل المؤسسة تقديم مساعدة مالية عند التعرض لإصابة عمل ، إن العامل الذي يتعرض لإصابة عمل تنخفض مقدرته الجسدية على الإنتاج ، ويحصل على إجازة لمدة معينة ، وغالباً ما ينقطع من راتبه جزء معين مقابل توقفه عن الإنتاج ، وتنخفض قدرته على الوفاء باحتياجات أسرته ، ويفسر تجاهل المؤسسة الصناعية تقديم مساعدة مالية للعامل عند تعرضه لإصابة عمل بأنه لا يوجد في قانون العمل الأردني أو قانون الضمان الاجتماعي ما يلزم أصحاب العمل بصرف مساعدات مالية لأسر العمال الذين تعرضوا لحادث أو إصابة عمل .

ويأتي في المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي (تجاهل تعويضات إصابات العمل من قبل أصحاب العمل) و (عدم حصول العامل على العلاج عند تعرضه لحادث عمل) ،

ويفسر ذلك إلى أن إدارة المؤسسات الصناعية تقوم بحسابها من ناحية اقتصادية بحتـة ، وبالتالي تتجاهل تطبيق قانون العمل الأردني الذي يعطي الحق للعامل في الحصول علـى تعويضات إصابة العمل والعلاج إذا كانت الإصابة ناجمة عن العمل وليست عن إهمـال من العامل نفسه ، إلا أن أصحاب العمل وعن طريـق محـامي المؤسسـات الصـناعية يدخلون العامل في متاهات القضاء ، مما يترتب على العامل تحمل تكلفة وأعباء ماليـة لا يستطيع القيام بها ، وبالتالي يقبل العامل بالوضع الحـالي ضـمن المؤسسـة ، ويشـعر بالاستياء اتجاه المؤسسة الصناعية التي يعمل بها ، وهذا يؤدي إلى عدم التركيز الـذهني خلال العمل مما يعرض العامل للإصابة بحوادث العمل .

وحل في المرتبة السابعة (عملي الحالي يشكل خطورة على حياتي) ، ويفسر الخطـورة على صحة العامل من حيث بعض الأمراض كأمراض الالتهاب الرئوي نتيجة للأبخـرة والغازات الناجمة عن استخدام المواد الأولية في الصناعة أو نتيجة التعامـل مـع الآلات التي تحتاج للخبرة الطويلة في العمل ويفسر ذلك بتقصير الجهاز الإداري الذي لا يعمـل على تحسين ظروف بيئة العمل المحيطة بالعامل اضافة إلى العوامل الشخصية المتعلقـة بالعامل .

٧. نوع العمل والتدريب المهني .

الجدول ٣٤ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو العمل والتدريب المهني

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. فرص التدريب غير متوفرة للعمال	٣.٦١	١.٠٤
٢. مستوى التدريب المهني لا يتناسب مع عملي	٣.٤٨	١.٠٦
٣. أعتقد أن الدورات التدريبية لم تعمل على تحسين كفاءتي في العمل	٣.٤٧	١.٠٥
٤. أفضل العمل المريح رغم انخفاض الأجر	٣.٠٠	١.٢٩
٥. أقبل بأي عمل لظروفي المادية الصعبة	٣.١٨	١.٣٣
الكلي	**٣.٣٥**	**٠.٦٨**

يتضح من الجدول رقم (٣٤) أن من الأمور التي تؤدي لمشكلة نوع العمـل والتـدريب المهني مرتبة تنازليا :

١. فرص التدريب غير متوفرة .

٢. التدريب المهني لا يتناسب مع العمل .

٣. لم تعمل الدورات التدريبية على تحسين الكفاءة في العمل .

٤. القبول بأي عمل للظروف المادية الصعبة .

٥. أفضل العمل المريح رغم انخفاض الأجر .

لقد جاء في المرتبة الأولى (إن فرص التدريب غير متوفرة) ، إن التدريب وسيلة لرفع مكانة العامل في مجال عمله وتحسين كفاءته وقدرته على الإنتاج والتعامل مع الآلة التـي يستخدمها ، ويفسر عدم توفير أصحاب العمل لفرص التدريب لما يلحق بهم من خسـارة في الوقت والجهد والمال ، وتلتقي هذه المشكلة مع الترتيب الثالث حيث لم تعمل الدورات التدريبية على تحسين الكفاءة في العمل .

ويفسر عدم فعالية الدورات التدريبية في تحسين كفاءة العامل ، إلى أن تلك الدورات لـم تكن كافية من حيث المدة الزمنية للتدريب بل اكتفت بإعطاء معلومات أولية حول طبيعـة العمل ضمن المؤسسة أو المصنع كسباً لعامل الوقت ، وهذا ربما يعود لتقسيم العمل المتبع في المصنع حيث يتم تجزئة العمل إلى مهام صغيرة ، بحيث يمكن أن يؤديـه أي عامـل بغض النظر عن خبرته ومستواه التعليمي أو المهني ، كما أنه لا يتطلب فتـرة تـدريب كبيرة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمين محمد غوانمه المشار اليها سابقاً .

وحل في المرتبة الثالثة (أن مستوى التدريب المهني لا يتناسب مـع العمـل) ، يعتبـر التدريب الركيزة الأساسية للعامل ، وله دور أساسي في تحقيق ذاته من خلال هذا العمل ، وقد يفسر عدم تناسب التدريب المهني مع عمل العامل في المدينة الصـناعية ، إلـى أن المهنة التي تدربها في مراكز التدريب المهني لا يتناسب ومتطلبات سوق العمل وهذا مـا لمسته خلال تواجدي بين العمال في المدينة الصناعية ، وأخص هنا أصـحاب المسـتوى التعليمي المتدني وليس لأصحاب العمل أي علاقة بذلك .

وجاء في المرتبة الرابعة (القبول بأي عمل لظروفي المادية الصـعبة) ، ويفسـر هـذا الظروف الاقتصادية السائدة ، وارتفاع معدلات البطالة ، وقلة الفرص المتاحة للعمـل ، والزيادة المضطردة بالأسعار التي يعاني منها السواد الأعظم من الفئات محدودة الدخل .

أما المرتبة الخامسة (أفضل العمل المريح رغم انخفاض الأجر) ، ويفسر القبول بالعمل المريح إلى أن فئة من العمال في المدينة الصناعية لا تستطيع بنيـتهم الجسـدية القيـام بالأعمال التي تحتاج إلى جهد عضلي ، ولا تحتاج إلى مهارات وخبرات وتعتمـد علـى الروتين والتكرار ، وهذه الفئة هي الإناث حيث بلغت نسبتهم (٤٩.٢%) بالإضافة إلى من هم أقل من ٢٠ سنة .

٨. أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية .

الجدول ٣٥ . المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. لم يعمل المصنع على تامين رحلات ونشاطات ترويحية	٣.٨٢	١.١٦
٢. لا أشارك زملائي بالأنشطة الاجتماعية	٢.١٢	١.٥٤
٣. الأماكن المخصصة من أجل المطالعة أو الصلاة في وقت فراغ العمال غير مؤمنة	٣.٧١	١.٠٩
٤. لا يعرض المصنع أفلاما ثقافية للعمال في وقت فراغهم	٣.٠٢	١.٥٦
الكلي	**٣.١٧**	**٠.٧٥**

يلاحظ من الجدول رقم (٣٥) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية مرتبة تنازليا هي :

١. لم يعمل المصنع على تامين رحلات ونشاطات ترويحية .

٢. الأماكن المخصصة من أجل المطالعة أو الصلاة في وقت فراغ العمال غير مؤمنة (أماكن الاستراحة) .

٣. لا يعرض المصنع أفلاما ثقافية للعمال في وقت فراغهم .

٤. لا أشارك زملائي بالأنشطة الاجتماعية .

إن أهمية تنظيم البرامج الترفيهية " رحلات ، حفلات .... " يهدف لإشباع رغبات العمال الانفعالية من جهة ، ولتقوية الروابط والعلاقات بين العمال فيم بينهم ، وبين العمال والإدارة من جهة أخرى . وقد جاء (عدم وجود وسائل ترفيهية في المصنع) ، في المرتبة الأولى من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، وربما يفسر هذا إلى فترة الدوام الطويلة التي يقضيها العمال في المصنع وقصر فترات

الاستراحة ، وبأن النشاطات الترفيهية محصورة بين فئة من الإداريين ولا تشمل كل العمال وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد السويس المشار إليها سابقاً .

لقد جاء في المرتبة الثانية (إن الأماكن المخصصة من أجل المطالعة أو الصلاة غير مؤمنة) ، أي أن أماكن الاستراحة بشكل عام غير موجودة ، وهي إحدى الخدمات الأساسية داخل المصنع ، وان غيابها له أثر سلبي على الحالة النفسية والجسدية للعمال تجدهم ينتشرون حول المصانع يبحثون عن ظل شجرة أو مظلة من الصفيح أو رصيف نظيف للجلوس وقت فراغهم ويفسر ذلك لكثرة أعداد العمال في المصانع وبالتالي يحتاجون إلى قاعات ذات مساحة واسعة لاستيعابهم ، يضاف إلى ذلك عدم اهتمام الإدارة بأحوال العمال لقصر الوقت المتوفر لديهم .

بينما حلت في المرتبة الثالثة (لا يعرض المصنع أفلاماً ثقافية للعمال في وقت فراغهم) ، إن عرض الأفلام الثقافية له دور أساسي في إشغال فراغ العمال إن وجد لديهم فراغ ، وتنظيم حقوقهم وواجباتهم ، وعامل مهم في سلامة العامل أثناء عمله ، إلا أن عدم عرض مثل هكذا أفلام يعود لنفس الأسباب المذكورة في عدم توفر أماكن الاستراحة .

إن عدم المشاركة بالأنشطة الاجتماعية مع زملاء العمل في الإجازة والعطل والمناسبات الاجتماعية يحتل المرتبة الرابعة كمؤشر ضعف العلاقات الرسمية بين العمال وتفسير ذلك بأن العلاقات الاجتماعية المحدودة القائمة بين العمال داخل المؤسسات الصناعية أثناء فترة العمل والاستراحة لا تكون كافية لاستمرارها ودوامها خارج نطاق العمل ، وامتداد العلاقات لأسر العاملين وتبادل الزيارات بينهم .

يضاف إلى ذلك عدم العودة مع بعض زملاء العمل إلى المنزل لوجود العمال في مناطق سكنية مختلفة ، لا تسمح لهم بالالتقاء عند مغادرتهم العمل ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة منال خضر الفران المشار إليها سابقا .

٩. التغذية .

الجدول ٣٦ ٠ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة التغذية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. لا تقدم المؤسسة وجبات غذائية	٤.٣٠	٠.٦٨
٢. ادفع ثمن طعامي بنفسي	٤.٠٩	٠.٨٦
٣. مياه الشرب خلال الصيف غير مبردة	٣.٨٧	١.١٢
٤. يحسم ثمن الطعام من راتبي	٢.٢٠	١.٠٢
٥. لا يقوم مكتب العمل في المؤسسة بالتفتيش علـى وجبـات الطعـام والمرافق الصحية	٣.٢٩	١.٣٤
الكلي	**٣.٥٦**	**٠.٦٠**

يتضح من الجدول رقم (٣٦) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة التغذية مرتبة تنازليـا هي :

١. عدم تأمين وجبات غذائية .

٢. ادفع ثمن طعامي بنفسي .

٣. لا يقوم مكتب العمل في المؤسسة بالتفتيش على وجبات الطعام والمرافق الصحية .

٤. مياه الشرب غير مبردة خلال الصيف .

٥. يحسم ثمن الطعام من راتبي .

لقد جاء في المرتبة الأولى (عدم تأمين وجبات غذائية داخل المصـنع) ، ممـا يسـبب الأمراض والآثار السيئة للعامل ، تنعكس هذه الآثار على أداء العامل والإنتاج معا .

ويفسر عدم تأمين وجبات غذائية لأسباب إدارية مباشرة تتعلق بطبيعة القطـاع الخـاص ونظامه ، وتوفيرا للوقت والتكلفة المالية ، كما أن طبيعة العمل القـائم لا تسـمح بتقـديم وجبات غذائية داخل المصنع .

وحل في المرتبة الثانية (ادفع ثمن طعامي بنفسي) ، طالما أن المؤسسـة الصـناعية لا تقدم وجبات طعام لعمالها ، فهـذا يعني أن العمـال يقومـون بتحضير وجبـات طعامهم (ساندويتشات) بأنفسهم سواء مما هو موجود في منازلهم أو بالشراء مـن الأسـواق أو أكشاك المدينة الصناعية ، هذا النمط من التغذية المتكرر لأيام وساعات عمل طويلة يؤدي إلى الكثير من الأمـراض كفقر الدم ، والشحـوب والاصفرار في الجسـم ، وهشاشـة العظام ....

وحلت مياه الشرب غير المبردة صيفاً في المرتبة الثالثة ، من المعروف أن توفير الميـاه المبردة صيفا تعتبر من الظروف الملائمة التي تساعد العامل على العمل بشـكل أفضـل وتعمل على تعويض ما يفقده العامل من سوائل خلال عمله ، ويفسر عـدم تـوفير ميـاه مبردة صيفا إلى نقص في وسائل التبريد والتي لاتكفي احتياجات العمال من مياه الشرب ، بالإضافة إلى الأعداد الكبيرة من العمال ضمن موقع العمل (المصنع) .

أما في المرتبة الرابعة فقد جاء (لا يقوم مكتب العمل بالتفتيش علـى وجبـات الطعـام والمرافق الصحية) ، لمكتب العمل واجبات متعددة اتجاه حقوق العمال ومنها التأكد مـن النظافة في المصانع وان تكون ضمن الشروط الصحية السليمة ، إلا أن عدم قيام المكتب بهذا الواجب قد يعود إلى قلة العدد المتخصص بالأمور الصحية ضمن المكتـب ، وقـد يكون للعلاقة التي تنشأ ما بين مكتب العمل وأصحاب العمل في المؤسسـات الصـناعية لطول الفترة الزمنية التي يقضيها موظفي المكتب في موقع عملهم سبباً في عـدم القيـام بواجباته الصحية .

وحلت في المرتبة الخامسة (يحسم ثمن الطعام من راتبي) ، تقـدم بعـض المؤسسـات الصناعية وجبات طعام لعمالها (ساندويتشات مع زجاجة عصير من النوع الـرخيص) وهي مؤسسات محدودة جدا ويعود السبب في ذلك كمردود مالي للمصنع ، وعدم تمكـن العمال من الحصول على الطعام من الأكشاك الموجودة لاكتظاظ العمال في وقت واحـد خلال استراحة الغداء والبعض الآخر لا يستطيع إحضار الطعام من بيوتهم عند قـدومهم للعمل صباحا كونهم قادمون من الريف والبادية وهم قلة .

١٠. الإسكان .

الجدول ٣٧ ٠ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة الإسكان

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. لا تؤمن المؤسسة سكنا وظيفيا للعمال	٣.٧١	١.٣٣
٢. السكن مزدحم بالعمال	٢.٣٨	١.٤٥
٣. لا تقيم المؤسسة إسكانا لموظفيها مقابل اقتطاعات شهرية	٣.٦١	١.٤١
٤. لا تقدم المؤسسة قطع أراضي مقابل أثمان رمزية	٣.٦٠	١.٢٦
٥. أجد صعوبة في الحصول على قرض للإسكان من المؤسسة	٣.٥٦	١.٣٩
الكلي	**٣.٣٧**	**١.٠٣**

يتبين من الجدول رقم (٣٧) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة الإسكان مرتبة تنازليـا هي :

١. لا تؤمن المؤسسة سكناً وظيفياً للعمال .

٢. لا تقيم المؤسسة إسكانا لموظفيها مقابل اقتطاعات شهرية .

٣. لا تقدم المؤسسة قطع أراضي مقابل أثمان رمزية .

٤. أجد صعوبة في الحصول على قرض للإسكان من المؤسسة .

٥. السكن مزدحم بالعمال .

لقد جاء في المرتبة الأولى (لا تؤمن المؤسسة سكنا وظيفيا للعمال) ، إن السكن الوظيفي سواء للعامل أو العائلة يكون سببا في استقراره النفسي ويوفر عليه المال والجهد من عناء السفر من والى مكان العمل وكما هو معمول به في منطقة الحسا ، وقد يفسر عدم تـامين سكن وظيفي للتكلفة المادية المترتبة على إنشاء إسكانات وظيفية للعمال ، بالإضافة إلى أن هذه المؤسسات هي مؤسسات استثمارية ومعظمها من جهات غير أردنية ، تكـون مـدة

الاستثمار مرتبطة بفترة زمنية وإنها مؤسسات ربحية تعمل من أجل كسب أكبر قدر مـن الربح ، بصرف النظر عن الأسلوب الذي تتبعه في تحقيق الربح .

وحلت في المرتبة الثانية (لا تقيم المؤسسة إسكانا لموظفيها مقابل اقتطاعات شـهرية) ، وتلتقي هذه المشكلة مع المشكلة الثالثة والرابعة على التوالي (لا تقـدم المؤسسـة قطـع أراضي مقابل أثمان رمزية) ، (أجد صعوبة في الحصول على قـرض للإسـكان مـن المؤسسة) ، هذه المشكلات الثلاثة تلتقي في نقطة رئيسية هي أن المؤسسات الصناعية لا تقدم للعامل أي دعم إسكاني من حيث بناء إسكان مقابل الثمن أو تقديم قطع أراضـي أو قروض إسكانية وقد يفسر ذلك أن سياسة الإدارة في المصنع لا تجيز تنفيذ هذه المشاريع وأن قلة الأجور التي يتقاضاها العمال لا تسمح بالاقتطاع منها لسداد مـا يترتـب علـى العامل من أثمان للبيوت السكنية أو قطع الأراضي أو القروض الممنوحة وان المؤسسات الصناعية في المدينة غالبا لمستثمرين غير أردنيين ولفترات زمنية محددة همهـم الـربح فقط .

وجاء في المرتبة الخامسة (السكن مزدحم بالعمال) ، وهو سكن محـدود جـدا لسـكان المناطق النائية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٢.٣٢) وهو منخفض وقد يعود ذلك إلى أن النسبة الأكبر من العاملين في المصانع إما يسكنون مع أسرهم أو يسـتأجرون سـكنا جماعيا قريب من مكان العمل .

١١. العلاقات الاجتماعية العمالية .

الجدول ٣٨ · المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو العلاقات الاجتماعية العمالية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. لا يوجد علاقات صداقة مع زملاء العمل في المصنع	٢.٩٧	١.٣٤
٢. علاقة الإدارة مع العمال غير جيدة	٤.٢٢	٠.٩٣
٣. هناك نقد مستمر من المشرف على العمال	٣.٧١	١.٠٧
٤. هناك تجاهل لشكاوي العمال من الإدارة	٣.٧٥	١.٠٢
٥. يتعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم والضرب	٢.٣٠	١.٣٢
٦. لا تعطى محاضرات من قبل مندوب وزارة العمل حول حقوق العاملين في المؤسسة	٢.٤٩	١.٢٣
الكلي	**٣.٢٤**	**٠.٧٥**

يتضح من الجدول رقم (٣٨) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة العلاقات الاجتماعية العمالية مرتبة تنازليا هي :

١. علاقة الإدارة مع العمال غير جيدة .

٢. تجاهل لشكاوي العمال من الإدارة .

٣. نقد مستمر من المشرف للعمال .

٤. لا يوجد علاقات صداقة مع زملاء العمل في المصنع .

٥. لا تعطى محاضرات من قبل مندوب وزارة العمل .

٦. يتعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم والضرب .

لقد جاء في المرتبة الأولى (علاقة الإدارة مع العمال غير جيدة) ، إن العلاقة الجيدة بين الإدارة والعمال لها أهميتها في إيجاد جو يسوده التعاون والانسجام ، والذي يسـهم فـي زيادة الرضا عن العمل والشعور بالولاء للمصنع وتحقيق إنتاجية أفضل ، ويفسـر عـدم حرص الإدارة على وجود علاقة جيدة مع العمال ، أن الإدارة تهتم بالعامل كونه عنصر

من عناصر الإنتاج فقط ، ولا تهتم بالتركيز على نواحي أخرى متعلقـة بـه ، وان دوره مقتصر على العمل والإنتاج والمساهمة في زيادة أرباح الشركة دون التدخل في سياستها وقراراتها .

وحلت في المرتبة الثانية (تجاهل شكاوي العمال من قبل الإدارة) ، ويفسر هذا التجاهل لآراء واقتراحات وشكاوي العمال من قبل الإدارة ، على أن العامل عنصر من عناصـر الإنتاج فقط ودوره كما ذكرت سابقا ، وربما يعود ذلك لكثرة شـكاوى العمـال ، والـى الوقت الطويل الذي تستغرقه الشكاوي حتى تصل للمسئولين ويتم البت فيها .

أما المرتبة الثالثة (النقد المستمر من قبل المشرف للعمال) ، المشرف الناجح هو الـذي يعطي للعمال فرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم حول مشاكلهم وحول العملية الإنتاجية ، وينصت لهم إذ إن مجرد الإنصات للعامل يترك تأثيرا ايجابيا على نفسية العامل وإنتاجيته حيث يزيده ثقة في نفسه لأنه يجد من يسمعه ، إن غالبية أفراد العينة يؤكدون أن هناك نقد مستمر من قبل المشرف ، إن وجود فجوة بين العمال والمشرف فيمـا يتعلـق بأسـلوب التعامل مؤشر من مؤشرات توتر التنظيم الرسمي داخل المؤسسـة الصـناعية ، ويعـود سببها إلى أن المشرف مستبد برأيه متسلط ، محب لتنفيذ تعليماته تطبيقا لتعليمات مـديره متجاهلا العمال ، غير مقدر لظروف العمل ونتيجة لتصرفات المشرف قد يتعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم والضرب من قبل المشرفين ويتحملونها لخـوفهم مـن رد فعـل الإدارة وأصحاب العمل ، كالطرد من العمل أو حسم الراتب وهذا ما جاء فـي المشـكلة رقم (٦) .

وحلت في المرتبة الرابعة (لا يوجد علاقات صداقة مع زملاء العمل في المصنع) ، إن عدم وجود علاقات صداقة بين جماعات العمل يعني عدم اندماج العامل مع جماعة العمل وإحساسه بالعزلة أو الغربة وهذا يعبر عن عدم عمق العلاقات الاجتماعية بـين جماعـة العمل داخل المصنع ويفسر ذلك لحداثة التحاق هؤلاء العمال في المصنع وبالتالي فإنهم لم يألفوا بعد جو العمل ولم يكونوا صداقات مع باقي العمال ، وقد يكون الـدخل المـنخفض المرتبط بقلة الخبرة في العمل سبب في عدم تكوين علاقات صداقة مع باقي العمال فـي المصنع .

وجاء في المرتبة الخامسة (لا تعطى محاضرات من قبل مندوبي وزارة العمل) ، مـن أبسط واجبات مكتب العمل في المدينة الصناعية ، إلقاء المحاضرات وإجراء اللقاءات مع العمال في مواقع عملهم لسماع شكواهم وطلباتهم ، وقد يفسر عدم إعطاء المحاضرات من قبل مكتب العمل لعدم وجود العدد الكافي من موظفي وزارة العمل في مكتب العمل والذي لا يغطي كافة المصانع في المدينة ، وقد تكون العلاقة الشخصية بين مكتب العمل ومدراء المصانع سبباً في عدم إعطاء المحاضرات بداعي عدم توفر الوقت خلال العمل .

١٢. المواصلات .

الجدول ٣٩ ـ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو مشكلة المواصلات

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. بدل المواصلات التي يوفرها المصنع للعمال غير كاف	٢.٨٤	١.١٣
٢. أصل إلى مكان عملي متأخرا	٢.٨١	١.٠٨
٣. لا تؤمن المؤسسة العمال إلى أماكن سكنهم	٣.٦٩	١.٠٢
٤. وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة الصنع	٣.٥٦	١.٢٠
٥. وسائل نقل العمال مزدحمة وغير مريحة	٣.٨٨	٠.٩٢
الكلي	**٣.٣٦**	**٠.٦٩**

يتضح من الجدول رقم (٣٩) أن من الأمور التي تؤدي إلى مشكلة المواصـلات مرتبـة تنازلياً هي :

١. وسائل نقل العمال مزدحمة وغير مريحة .
٢. لا تؤمن المؤسسة العمال إلى أماكن سكنهم .
٣. وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة الصنع .
٤. بدل المواصلات التي يوفرها المصنع للعمال غير كاف .
٥. أصل إلى مكان عملي متأخراً .

تعتبر وسيلة النقل من وسائل الراحة والرفاهية للإنسان ، فمن حق العامل على صـاحب العمل توفير وسيلة نقل مريحة لعماله تقلهم من مكان سكناهم إلى مكان عملهـم لتـوفير الوقت والجهد والمال على العامل .

وللوقوف على مدى اهتمام المؤسسات الصناعية بتأمين وسائل نقل للعمـال ، جـاء فـي المرتبة الأولى من إجابات العينة (إن وسائل نقل العمال مزدحمـة وغيـر مريحـة) ، ويفسر ذلك لزيادة في حمولة وسيلة النقل عن العدد المقرر لها ، لتوفير أعداد وسائل النقل التي سيتم استخدامها لنقل العمال وبالتالي يكون توفيرا للعمال على المؤسسة الصناعية .

وجاء في المرتبة الثانية (لا تؤمن المؤسسة العمال إلى أماكن سكنهم) ، كل مؤسسة لها نظامها لخاص بنقل العمال ، فان معظم المؤسسات الصناعية تؤمن العمال من والى أقرب مركز للمواصلات ، والقسم الآخر يؤمن عماله إلى مكان سكناهم إذا تجاوز العـدد عـن عشرين عامل . ويفسر عدم تأمين العمال إلى أماكن سكنهم من قبل المؤسسات الصناعية للحد من حوادث السير ولكن توفير المال هو السبب الرئيسي .

وحلت في المرتبة الثالثة (وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة الصنع) ، وتلتقي هـذه المشكلة مع المشكلة رقم (١) من مشاكل وسائل النقل ، ويفسر ذلك لعدم اهتمام أصـحاب العمل بسلامة العمال وتوفير المال كما ذكرت سابقاً .

وجاء في المرتبة الرابعة (بدل المواصلات التي يوفرها المصنع للعمال غير كاف) ، إن بعض المؤسسات الصناعية تقوم بدفع مبلغ من المال للعمال بدلا للمواصلات ، إلا أن هذا المبلغ لا يكفي ولا يغطي الأجرة الشهرية التي يدفعها العامل ذهاباً وإياباً ، ويفسـر ذلـك للظروف الاقتصادية بعد تحرير سعر المحروقات ورفع الأجـرة علـى كافـة خطـوط المواصلات .

أما المرتبة الخامسة (أصل إلى مكان عملي متأخراً) ، وتظهر هذه المشكلة مع العمـال غير المؤمنين بوسائل نقل ، منهم يحاولون بشتى السبل الوصول إلى مكان عملهـم فـي الوقت المعين وذلك خوفاً من سلطة الإدارة المتمثلة بالحسم أو الطرد من العمل ، ويفسـر

الوصول متأخراً للعمل بسبب أزمة المواصلات صباحاً ، وبعد مكان السكن عـن موقـع العمل وقد يكون الطقس الماطر سبباً في ذلك .

١٣. ترتيب المشكلات الاجتماعية الاقتصادية .

الجدول ٤٠ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات المبحوثين نحو المشكلات الاجتماعية الاقتصادية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١. الأجور	٣.٨٤	٠.٣٦	١
٢. ساعات العمل	٣.٦٠	٠.٤٧	٢
٣. الغياب عن العمل	٣.٢١	٠.٦٦	١١
٤. الظروف الفيزيقية للعمل	٣.٤٠	٠.٧٢	٥
٥. المكافآت والترقيات والحوافز	٣.٤٣	٠.٨٥	٤
٦. حوادث العمل وأمراض المهنة	٣.٢٨	٠.٧٩	٩
٧. نوع العمل والتدريب المهني	٣.٣٥	٠.٦٨	٨
٨. أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	٣.١٧	٠.٧٥	١٢
٩. التغذية	٣.٥٦	٠.٦٠	٣
١٠. الإسكان	٣.٣٧	١.٠٣	٦
١١. العلاقات الاجتماعية العمالية	٣.٢٤	٠.٧٥	١٠
١٢. المواصلات	٣.٣٦	٠.٦٩	٧
الكلي	**٣.٤٠**	**٠.٤٦**	---

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (٤٠) أن العاملين الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية يعانون من مشاكل اجتماعية اقتصادية والتي تم دراستها ، إلا أنها تتباين في درجة معاناتهم وأهميتها بالنسبة لهم وهي كما يلي :

١. **الأجور** وتشمل ما يلي : تدني الأجور (الأجر لا يفي حاجات الأسرة) ، الأجر لا يتناسب مع الجهد المبذول ، للعمالة الوافدة أثر كبير في تدني الأجور ، لا يطبق الحد الأدنى للأجور ، استلام راتب غير الذي وقع عليه العامل ، الجهل في الحقوق المالية .

٢. **ساعات العمل** وتتمثل في : الوقت المخصص للراحة غير كاف ، لا يوجد أعمال ترفيهية في مكان العمل ، الملل أثناء القيام بالعمل ، عدم حرص الإدارة على تطبيق قانون العمل لساعات العمل ، عدم حرص الإدارة على التقيد بمواعيد العمل .

٣. **التغذية** وتشمل : عدم تأمين وجبات غذائية ، دفع ثمن الطعام من قبل العامل ، مياه الشرب غير مبردة خلال الصيف ، عدم قيام مكتب العمل في المؤسسة بالتفتيش على وجبات الطعام والمرافق الصحية ، حسم ثمن الطعام من الراتب الشهري .

٤. **المكافآت والترقيات والحوافز** وتشمل : ندرة الحوافز التشجيعية ، تتم الترقية حسب المعرفة والوساطة ، لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل ، لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة وفرص الترقية للعمال الذكور أكثر من فرص الإناث .

٥. **الظروف الفيزيقية للعمل وتتمثل في :** ازدحام مكان العمل (عدم اتساع المكان) ، الحرارة غير مناسبة داخل المصنع ، الإضاءة السيئة داخل المصنع (ضعف الإضاءة) ، تلوث التهوية ، تأثير المواد المستعملة على صحة العامل ، عدم التطعيم ضد بعض الأمراض .

٦. **الإسكان ويشمل :** عدم تأمين سكن وظيفي للعمال ، لا تقيم المؤسسة إسكاناً لموظفيها مقابل اقتطاعات شهرية ، لا تقدم المؤسسة قطع أراضي للإسكان ، صعوبة الحصول على قروض مالية من المؤسسة ، ازدحام السكن بالعمال .

٧. المواصلات وتشمل : وسائل النقل مزدحمة وغير مريحة ، لا تؤمن المؤسسة العمـال إلى أماكن سكنهم ، وسائل النقل قديمة الصنع ، بدل المواصلات غير كاف ، الوصول إلى مكان العمل متأخرا .

٨. نوع العمل والتدريب المهني وتتمثل في : فرص التدريب غير متـوفرة ، التـدريب المهني لا يتناسب مع العمل ، لم تعمل الدورات التدريبية على تحسين الكفاءة في العمل ، القبول بأي عمل للظروف المادية الصعبة ، أفضل العمل المريح رغم انخفاض الأجر .

٩. حوادث العمل وأمراض المهنة وتشمل **:** الدورات المتعلقة بالسلامة المهنيـة غيـر كافية ، نقص في وسائل السلامة المهنية ، عدم استخدام ملابس العمل الواقيـة ، تجاهـل المؤسسة تقديم مساعدات مالية عند التعرض لحادث ، تجاهل تعويضات إصابات العمـل من قبل أصحاب العمل ، عدم حصول العامل على علاج مجاني عند التعرض لحـادث ، والعمل الحالي يشكل خطورة على حياته .

١٠. العلاقات الاجتماعية العمالية وتتمثل في : علاقة الإدارة مع العمال غيـر جيـدة ، تجاهل لشكاوى العمال من قبل الإدارة ، النقد المستمر مـن قبـل المشـرف ، لا يوجـد علاقات صداقة مع زملاء العمل ، عدم إعطاء محاضرات من قبل مكتـب العمـل عـن حقوق العمال في المؤسسة ، وتعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم .

١١. الغياب عن العمل ويشتمل على : الإجهاد من العمل ، عدم **المتعـة** فـي العمـل ، البحث عن عمل آخر **،** مشكلات اجتماعية في البيت **، وصعوبة** الوصول إلى المصنع **.**

١٢. وقت الفراغ والنشاطات الترويحية وتتمثل في : لم يعمل المصـنع علـى تـامين رحلات ونشاطات ترويحية **،** الأماكن المخصصة من أجل المطالعـة أو الصـلاة غيـر مؤمنة **،** لا يعرض المصنع أفلاما ثقافيـة للعمـال ، **ولا** أشـارك زملائـي بالأنشـطة الاجتماعية **.**

٥-٢-٣ للإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الاستبانة

(هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمشكلات لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسـن الصناعية تعزى إلى المتغيرات النوعية الآتيـة (الجـنس ، العمـر الحـالي ، الحالـة الاجتماعية ، مكان الإقامة ، المستوى التعليمـي ، المهنـة ، الأجـور) ويتفـرع عنـه التساؤلات التالية :

أ. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمشكلات لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير الجنس ؟

الجدول ٤١ . نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير الجنس

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأجور	بين المجموعات	٢.٥٦١	١	٢.٥٦١	٨.١٦٦	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	١٥٦.١٨٨	٤٩٨	٠.٣١٤		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	٢.٠٧٦	١	٢.٠٧٦	٤.٩٧٢	٠.٠٢٦
	داخل المجموعات	٢٠٧.٩٦٢	٤٩٨	٠.٤١٨		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	٣.٦١٦	١	٣.٦١٦	٨.٣٠٨	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	٢١٦.٧٦٠	٤٩٨	٠.٤٣٥		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	٢.١٣٨	١	٢٠١٣٨	٤.١٣٤	٠.٠٤٣
	داخل المجموعات	٢٥٧.٥٦٧	٤٩٨	٠.٥١٧		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	١٢.٧٤٩	١	١٢.٧٤٩	١٨.٢٠٥	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٤٨.٧٥٦	٤٩٨	٠.٧٠٠		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	٢.٢٠٨	١	٢.٢٠٨	٣.٥٢٤	٠.٠٦١
	داخل المجموعات	٣١١.٩٨٣	٤٩٨	٠.٦٢٦		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	٠.٦٦٣	١	٠.٦٦٣	١.٤٢٠	٠.٢٣٤
	داخل المجموعات	٢٣٢.٥٦٧	٤٩٨	٠.٤٦٧		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	١١.٦١٧	١	١١.٦١٧	٢٩.٧٣٣	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٩٤.٥٧٣	٤٩٨	٠.٣٩١		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٧.٠٨٣	١	٧.٠٨٣	٢٠.٦٢٩	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٧٠.٩٨٥	٤٩٨	٠.٣٤٣		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	٠.٨٩١	١	٠.٨٩١	٢.٦١٥	٠.١٠٦
	داخل المجموعات	١٦٩.٧٠٢	٤٩٨	٠.٣٤١		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٥.١٢٠	١	٥.١٢٠	٩.٢٦٠	٠.٠٠٢
	داخل المجموعات	٢٧٥.٣٦٤	٤٩٨	٠.٥٥٣		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	٦.٠٩٤	١	٦.٠٩٤	١١.٦٦١	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٢٦٠.٢٦٥	٤٩٨	٠.٥٢٣		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٤.٠٠٧	١	٤.٠٠٧	١٧.٥٩٢	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١١٣.٤٣١	٤٩٨	٠.٢٢٨		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يلاحظ من بيانات الجدول رقم (٤١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهات نحو المشاكل (الأجور ، ساعات العمـل ، الغيـاب عـن العمل ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافآت والترقيـات والحـوافز ، أوقـات الفـراغ والنشاطات الترويحية ، التغذية ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصـلات) حسـب متغير الجنس ، حيث بلغـت قيمـة (ف) المحسوبـة (٨.١٦٦ ، ٤.٩٧٢ ، ٨.٣٠٨ ، ٤.١٣٤ ، ١٨.٢٠٥ ، ٢٩.٧٣٣ ، ٢٠.٦٢٩ ، ٩.٢٦٠ ، ١١.٦٦١ ، ١٧.٥٩٢) والدالة الإحصائية لهـا (٠.٠٠٤ ، ٠.٠٢٦ ، ٠.٠٠٤ ، ٠.٠٤٣ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٠٢ ، ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠٠) على التوالي .

في حين لم تظهر نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهـات نحو المشاكـل (حوادث العمل وأمراض المهنة ، نـوع العمل والتدريب المهني ، الاسكــان) حسب متغير الجنس ، حيث بلغت قيمـة (ف) المحسوبـة (٣.٥٢٤ ، ١.٤٢٠ ، ٢.٦١٥) والدلالة الإحصائيــة لهــا (٠.٠٦١ ، ٠.٢٣٤ ، ٠.١٠٦) على التوالي .

أمــا على مستوى المشكلات ككل فيـلاحظ وجود فروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير الجنس .

لقد أظهرت الدراسة وجود فـروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الأجور حسـب متغيـر الجنس ، يعود سبب ذلك إلى اختلاف المعايير التي تمنح على أساسها الأجور ، وقد يكون هنالك بعض التمييز بين العمال الذكور والعاملات الإناث في القطاع الخاص ، قد يكـون مردوده عوامل مختلفة ترتبط بمدى كفاءة المرأة العاملة ومدى قدرتها على منافسة الرجل في العمل ، وأن المال مهم للذكور من أجل تحسين مسـتواهم المـادي ورفـع مسـتوى معيشتهم .

أما وجود فـروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة ساعات العمل بين الذكور والإناث ، فـان طول ساعات العمل بالنسبة للإناث يتسبب في خلق مشكلة صعوبة التوفيق بـين العمـل خارج البيت ومسؤولياتها المنزلية - في حين طول ساعات العمل بالنسبة للذكور قـد لا

تكون لديهم صعوبة في التوفيق بين العمل خارج البيت وداخله وبالتالي الإناث لا يفضلن عمل ساعات عمل إضافي .

فيما يتعلق بمشكلة الغياب عن العمل يعود سبب وجود الفروق ذات دلالة إحصـائية بـين الذكور والإناث إلى أن الغياب لدى الذكور أكثر من الإناث للالتزامات الاجتماعية للذكور مثل : الأفراح ، الأتراح والمناسبات الاجتماعية الأخرى ، وقد يكون البحث عـن عمـل آخر يعود عليه بالفائدة المادية الأفضل سببا في ذلك وتتفق هذه النتيجة مع دراسـة لبنـى عكروش المشار إليها سابقا .

ويعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الظروف الفيزيقيـة للعمـل يعـود لطبيعة التكوين الفسيولوجي للذكور والإناث ، فالذكور لديهم قدرة على تحمـل ظـروف العمل ، تختلف عن قدرة الإناث في تحمل ظروف العمل من حيث التهويـة والرطوبـة والتبريد ، ويعود هذا إلى طبيعة التكوين الجسدي للمرأة وعدم قدرتها على تحمل ظروف عمل قاسية وصعبة .

أما فيما يتعلق بمشكلة المكافآت والترقيات والحوافز ، وسبب وجود فـروق ذات دلالـة إحصائية بين الذكور والإناث يعود إلى النظرة العامة للمرأة حيث ينظر المجتمع عمومـا للمرأة نظرة تختلف عن الرجل حيث يتم تفضيل الرجل على المرأة في كثير من الأمـور ومنها المكافآت والترقيات والحوافز ، وهذه النظرة التفضيلية موجودة على مستوى الأسرة والمجتمع ، فالمجتمع الأردني ذكوري . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد السويس المشار إليها سابقا .

ويفسر وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية الـى ان عدم توفر وسائل الترويح في مكان العمل يسبب نوعا من التوتر والإجهاد النفسـي ، لأن معظم الإناث العاملات تقضي معظم يومها بالعمل ، وعند العودة إلى البيت تقضي ما تبقى من اليوم بالعمل داخل البيت ولذلك فهي أحوج ما تكون للترويح عن نفسـها خـلال ساعات العمل الطويلة ، فضغط العمل وأعبائها المنزلية قد تؤدي إلى ضعف قدرتها على العمل ، بينما الذكور (العمال) يستطيعون الترويح عن أنفسهم بعد الانتهاء يـوم العمـل سواء بالزيارات أو الخروج إلى الأماكن الترويحية كالنوادي والمقاهي .

أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة التغذية ربما يعود إلى أن الذكور لديهم القدرة على تحمل الجوع والعطش بقدر أكبر من الإناث لأن طبيعة التكوين الجسدية للمـرأة لا تتحمل الجوع .

ويفسر جود فروق ذات دلالة إحصائية لمشـكلة العلاقـات الاجتماعيـة العماليـة ، أن المسؤوليات والعلاقات الاجتماعية الملقاة على عاتق الذكور أكبر من المسؤوليات الملقـاة على عاتق الإناث ،و كما يحد من العلاقات الاجتماعيـة للإنـاث مسـؤوليات الـزاوج ومتطلبـ ـات البيت والأطفـال والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة ، وقد يكون للأجر (الراتب) الأثر في عدم تكوين العلاقات الاجتماعية العمالية .

أما فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة المواصلات قـد يعـود إلـى أن الإناث ترغب بوجود مواصلات مؤمنه لكي تعود إلى بيتها في وقت مبكر لتأمين متطلبات البيت ولا تستطيع التأخر إلى وقت متأخر لأن نظرة المجتمع الأردني للأنثى تكون نظرة قاسية عند تأخرها ليلا وان الرجال (العمال) يستطيعون تحمل أزمة المواصلات .

أما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة حوادث العمل وأمراض المهنـة يعـود لسبب أن كلا من الذكور والإناث معرضين لحوادث العمل وأمراض المهنة كلا في مجال عمله ضمن المهنة التي يمارسها ويعمل بها .

أما فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة نوع العمل والتدريب المهني فالجميع ذكورا وإناثا يتفق على أن يكون هناك تخصص في نوع العمل يناسب كـل مـن الجنسين ولا بد من دورات تدريبية على هذا العمل الذي يمارس .

أما مشكلة الإسكان فيعود عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ، إلى أن الجنسين يبحث عن مشاريع إسكانية (بيت) تجد فيه العائلة أسباب الراحة وتتوفر فيه الشروط الصـحية وهذا أمر طبيعي .

ب. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمشكلات لدى العمال الأردنيـين فـي مدينـة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير العمر الحالي ؟

الجدول ٤٢ . نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير العمر الحالي

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأجور	بين المجموعات	٥.٧٨٧	٤	١.٤٤٧	٤.٦٨٢	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٥٢.٩٦١	٤٩٥	٠.٣٠٩		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	٧.٤٢٣	٤	١.٨٥٦	٤.٥٣٤	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٢٠٢.٦١٥	٤٩٥	٠.٤٠٩		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	١٢.٢٣٣	٤	٣.٠٥٨	٧.٢٧٣	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٨.١٤٣	٤٩٥	٠.٤٢٠		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	٣.٥٧٣	٤	٠.٨٩٣	١.٧٢٦	٠.١٤٣
	داخل المجموعات	٢٥٦.١٣٢	٤٩٥	٠.٥١٧		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	٣.٨٢٢	٤	٠.٩٥٦	١.٣٢٢	٠.٢٦٠
	داخل المجموعات	٣٥٧.٦٨٣	٤٩٥	٠.٧٢٣		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	٨.٤٣٢	٤	٢.١٠٨	٣.٤١٣	٠.٠٠٩
	داخل المجموعات	٣٠٥.٧٥٨	٤٩٥	٠.٦١٨		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	٢.٥٧٠	٤	٠.٦٤٣	١.٣٧٩	٠.٢٤٠
	داخل المجموعات	٢٣٠.٦٦٠	٤٩٥	٠.٤٦٦		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	١.٣٧١	٤	٠.٣٤٣	٠.٨٢٨	٠.٥٠٨
	داخل المجموعات	٢٠٤.٨٢٠	٤٩٥	٠.٤١٤		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٧.٢٣٩	٤	١.٨١٠	٥.٢٤٤	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٧٠.٨٢٩	٤٩٥	٠.٣٤٥		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	٠.٣٨٢	٤	٠.٠٩٥	٠.٢٧٧	٠.٨٩٣
	داخل المجموعات	١٧٠.٢١١	٤٩٥	٠.٣٤٤		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٧.٣٢٨	٤	١.٨٣٢	٣.٣٢٠	٠.٠١١
	داخل المجموعات	٢٧٣.١٥٦	٤٩٥	٠.٥٥٢		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	١٠.٨١٣	٤	٢.٧٠٣	٥.٢٣٦	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٥٥.٥٤٧	٤٩٥	٠.٥١٦		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٣.٥٩١	٤	٠.٨٩٨	٣.٩٠٤	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	١١٣.٨٤٧	٤٩٥	٠.٢٣٠		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يلاحـظ من الجدول رقم (٤٢) وجود فروق ذات دلالـة إحصائيـة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهات نحو المشاكل (الأجور ، ساعات العمـل ، الغيـاب عـن العمل ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، ، التغذية ، العلاقـات الاجتماعيـة العماليـة ، المواصلات) حسب متغير العمر ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبـة (٤.٦٨٢ ، ٤.٥٣٤ ، ٧.٢٧٣ ، ٣.٤١٣ ، ٥.٢٤٤ ، ٣.٣٢٠ ، ٥.٢٣٦) والدالـة الاحصائيـــة لهـــا (٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٠٩ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠١١ ، ٠.٠٠٠) على التوالي .

في حين لم تظهر نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالـــة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهـات نحو المشاكـل (الظروف الفيزيقية للعمـل ، المكافـآت والترقيات والحوافز ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، الإسكان) حسب متغير العمر ، حيـث بلغـت قيمــة (ف) المحسوبــة (١.٧٢٦ ، ١.٣٢٢ ، ١.٣٧٩ ، ٠.٨٢٨ ، ٠.٢٧٧) والدالة الإحصائية لهـــا (٠.١٤٣ ، ٠.٢٦٠ ، ٠.٢٤٠ ، ٠.٥٠٨ ، ٠.٨٩٣) على التوالي .

أمـــا على مستوى المشكلات ككل فيـلاحظ وجود فروق ذات دلالـة إحصـائية عنـد مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير العمر .

فيما يتعلق بمشكلة الأجور يعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير العمر إلى أن الأجور تتناسب طرديا مع مدة الخدمة يعني كلما كان العامل متقدما بالعمر كلمـا كانت مدة عمله في المؤسسة الصناعية أطول وبالتالي سـيكون أجـره أكبـر مـن ذوي الأعمار الأقل .

أما ساعات العمل قد يعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن ذوي الأعمـار الصغيرة غير مباليين للعمل الإضافي بل الاكتفاء بساعات العمل المحددة حسـب قـانون العمل لعدم وجود التزامات اجتماعية تجبرهم على العمل ساعات إضـافية علـى عكـس العمال ذوي الأعمار الكبيرة وبالأخص من لديهم أسر مما يتطلب مـنهم عمـل سـاعات إضافية لتحسين دخولهم العائلية ، وهذا أمر طبيعي على اعتبار أن من يعمل ساعات أكثر يتقاضى أجرا أكبر نسبيا .

إن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الغياب حسب متغير العمر قد يعود إلى أن ذوي الفئات العمرية الصغيرة هم أكثر غيابا من العمال المتقدين بالعمر وهذا ناتج عن نضوج عقلية العاملين كبار السن ومعرفة الأخطار المترتبة على الغياب وأهمها خصم الراتب مقابل الغياب .

أما مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة يعود وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير العمر إلى أن العمال في سن الشباب قد يكون لديهم عدم اكتراث لاستخدام وسائل الوقاية العامة فيكون تعرضهم لإصابات العمل أكبر من العاملين كبار السن ، أما أمراض المهنة فالإصابة بهذه الأمراض تكون بين كبار السن من العاملين بنسبة أعلى منها لدى العمال الشباب بسبب عامل السن (العمر) .

أما مشكلة التغذية فيعود وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن الشباب لهم القدرة على تحمل عدم وجود تغذية في المؤسسات الصناعية كون بنيتهم الجسدية تساعدهم على ذلك أما كبار السن من العمال فقدرتهم الجسدية لا تحتمل الجوع والعطش فلابد من توفر الغذاء لهم .

إن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة العلاقات الاجتماعية العمالية يعود ذلك إلى أن العمال كبار السن من عمر ٣٠ سنة فما فوق تربطهم العلاقات الاجتماعية مع غيرهم داخل العمل وخارجه لعوامل اجتماعية وأسرية ولطبيعة ظروف الحياة ، أما غيرهم فتكون علاقاتهم الاجتماعية محدودة .

أما مشكلة المواصلات يعود وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير العمر إلى أن العمال الشباب يساعدهم عمرهم على تحمل التنقل من واسطة نقل إلى واسطة نقل أخرى وصولا إلى أماكن العمل أو أماكن سكنهم على العكس من العمال الكبار السن والذين ليس لديهم القدرة الجسدية على التنقل لأكثر من واسطة نقل إلى أخرى بسبب الجهد الجسدي الذي يبذل من قبلهم خلال ساعات العمل في المؤسسة الصناعية وقد يكون تعرض بعضهم لإصابات العمل خلال عملهم .

أما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة ظروف العمل الفيزيقية حسب متغير العمر يعود لأن الظروف الفيزيقية للعمل يخضع لها جميع العمال من كافة الفئات العمرية وبالتالي فالتأثير الناتج عن هذه الظروف لا يميز بين العمال في مواقع عملهم .

أمـا مشـكلة المكافـآت والترقيـات وعـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصـائية قـد يعـود إلـى أن المؤسسات الصناعية لا تقدم أي مكافآت للعمال إذ أن الترقيات تتم حسب مدة الخدمة دون النظر إلى الكفاءة في العمل .

فيما يتعلق بنوع العمل والتدريب المهني فعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يمكن أن يعود إلى أن العمال جميعهم متفقون على أن التدريب نفسه يتلقاه الجميع بغض النظر عن العمر .

أما مشكلة وقت الفراغ والنشاطات الترويحية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية قد يعود إلى عدم وجود وقت فراغ للعمال باستثناء فترة الاستراحة وهي قصيرة لمدة لا تزيد عن نصف ساعة اضافة إلى عدم وجود أي نشاطات ترويحية ترفيهية في المصانع مما يساعد على عدم ممارسة أي نشاطات ترويحية بغض النظر عن العمر .

ج. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمشكلات لدى العمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية ؟

الجدول ٤٣ . نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير الحالة الاجتماعية

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأجور	بين المجموعات	١.٦٥٧	٣	٠.٥٥٢	١.٧٤٤	٠.١٥٧
	داخل المجموعات	١٥٧.٠٩٢	٤٩٦	٠.٣١٧		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	١.٤٨٩	٣	٠.٤٩٦	١.١٨٠	٠.٣١٧
	داخل المجموعات	٢٠٨.٥٤٩	٤٩٦	٠.٤٢٠		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	١.٦٢٢	٣	٠.٥٤١	١.٢٢٦	٠.٣٠٠
	داخل المجموعات	٢١٨.٧٥٥	٤٩٦	٠.٤٤١		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	١.٥٢٤	٣	٠.٥٠٨	٠.٩٧٦	٠.٤٠٤
	داخل المجموعات	٢٥٨.١٨٢	٤٩٦	٠.٥٢١		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	١٣.٣٠٧	٣	٤.٤٣٦	٦.٣١٩	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٤٨.١٩٨	٤٩٦	٠.٧٠٢		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	٤.٣٦٦	٣	١.٤٥٥	٢.٣٣٠	٠.٠٧٤
	داخل المجموعات	٣٠٩.٨٢٤	٤٩٦	٠.٦٢٥		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	١.٢٣٩	٣	٠.٤١٣	٠.٨٨٣	٠.٤٥٠
	داخل المجموعات	٢٣١.٩٩١	٤٩٦	٠.٤٦٨		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	٣.٦٧٣	٣	١.٢٢٤	٢.٩٩٨	٠.٠٣٠
	داخل المجموعات	٢٠٢.٥١٨	٤٩٦	٠.٤٠٨		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٠.٧٠٣	٣	٠.٢٣٤	٠.٦٥٥	٠.٥٨٠
	داخل المجموعات	١٧٧.٣٦٥	٤٩٦	٠.٣٥٨		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	١.٦٤٦	٣	٠.٥٤٩	١.٦١١	٠.١٨٦
	داخل المجموعات	١٦٨.٩٤٧	٤٩٦	٠.٣٤١		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٠.٩٠٢	٣	٠.٣٠١	٠.٥٣٣	٠.٦٦٠
	داخل المجموعات	٢٧٩.٥٨٣	٤٩٦	٠.٥٦٤		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	٩.٣٦٣	٣	٣.١٢١	٦.٠٢٣	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٥٦.٩٩٧	٤٩٦	٠.٥١٨		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٢.٠٨٩	٣	٠.٦٩٦	٢.٩٩٤	٠.٠٣٠
	داخل المجموعات	١١٥.٣٤٩	٤٩٦	٠.٢٣٣		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يلاحظ من الجدول رقم (٤٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائيـ ـة عند مستوى دلالـ ـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجـ ـاهـ ـات نحو المشاكل (المكافـ ـآت والترقيـ ـات والحوافـ ـز ، أوقـ ـات الفـ ـ ـ ـراغ والنشـ ـاطـ ـات الترويحيـ ـة ، المواصلات) حسب متغيـ ـ ـ ـر الحالـ ـة الاجتمـ ـاعيـ ـ ـة ، حيث بلغت قيمـ ـة (ف) المحسوبـ ـ ـة (٦.٣١٩ ، ٢.٩٩٨ ، ٦.٠٢٣) والدالة الاحصائيـ ـة لهـ ـا (٠.٠٠٠ ، ٠.٠٣٠ ، ٠.٠٠٠) على التوالي .

في حين لم تظهر نتـائج التحليل وجـود فروق ذات دلالة احصائيـة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهـات نحو المشاكـل (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، الظروف الفيزيقية للعمل ، حوادث العمل وأمراض المهنـة ، نـوع العمـل والتدريب المهني ،التغذية ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية) حسب متغير الحالة الاجتماعية ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (١.٧٤٤ ، ١.١٨٠ ، ١.٢٢٦ ، ٠.٩٧٦ ، ٢.٣٣٠ ، ٠.٨٨٣ ، ٠.٦٥٥ ، ١.٦١١ ،٠.٥٣٣) والدالة الاحصائية لهـا (٠.١٥٧ ، ٠.٣١٧ ، ٠.٣٠٠ ، ٠.٤٠٤ ، ٠.٠٧٤ ، ٠.٤٥٠ ، ٠.٥٨٠ ، ٠.١٨٦ ، ٠.٦٦٠) على التوالي .

أما على مستوى المشكلات ككل فيلاحظ وجود فروق ذات دلالـة إحصائية عند مسـتوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير الحالة الاجتماعية .

فيما يتعلق بمشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية يعود سـبب وجـود فـروق ذات دلالـة إحصائية بان المتزوجين ليس لديهم وقت فراغ للنشاطات الترويحية لالتزاماتهم اتجاه أسرهم والمجتمع بينما العمال غير متزوجين يبدو لديهم الفراغ والوقت وخاصة بعد انتهاء العمل ولابد من إشغاله .

أما فيما يتعلق بالمكافآت والترقيات والحوافز يعود سبب وجـود فـروق ذات دلالـــة إحصائية بين المتزوجين من العمال والعمال العزاب أن هذه المشكلة تبدو أكثر لدى فئـة المتزوجين من العمال لكثرة التزاماتهم نحو أسرهم .

أما وجود فروق ذات دلالـة إحصائية لمشكلة المواصلات قد يعـود السـبب إلـى أن العمال المتزوجين يحرصون على أن يؤمنوا بوسائط النقل (المواصلات) توفيرا للوقت والجهد والمال بينما غير متزوجين قد لا يهتمون بذلك .

أما فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالـة إحصائية لمشكلة الأجور فيعـود إلـى أن العمال جميعا متزوجين أو غير متزوجين يبحثون عن الأجور التي تؤمن متطلبات الحياة الكريمة لهم .

أما ساعات العمل وعدم وجود فروق ذات دلالــة إحصائية قد يكون السـبب إلـى أن العمال جميعا متفقون على أن ساعات العمل حسب قانون العمل والعمال طويلة لابد مـن تخفيضها .

أما عدم وجود فروق ذات دلالــة إحصائية لمشكلة الغياب يعني أن العمال المتـزوجين وغير المتزوجين متفقون على الغياب لكن يبدو لكل منهم أسبابه وقد يكون أسباب الغياب لغير المتزوجين مثلا البحث عن عمل قد يكون أسهل وغير مرهق وقد يكون أفضل فـي الأجر بينما المتزوجين قد يكون لأسباب اجتماعية كحـالات الوفـاة ، الـزواج .... وغيرها .

أما مشكلة الظروف الفيزيقية للعمل وعدم وجود فروق ذات دلالــة إحصائية فعائد الى أن ظروف العمل من إنارة ، تهوية ، تدفئة .... تطبق على العمال جميعا دون استثناء لأنهم يعملون تحت ظروف واحدة .

أما فيما يتعلق بمشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة فيعود سبب عدم وجود فـروق ذات دلالــة إحصائية لأن هذه المشكلة لا تميز بين متزوج أو غير متزوج فحوادث العمـل تصيب المتزوج أو غير المتزوج إنما يعود قلة حدوثها إلـى الـوعي واسـتخدام أدوات السلامة العامة .

أما عدم وجود فروق ذات دلالــة إحصائية لمشكلتي التغذية والإسكان فالعمال جميعـا سواء متزوجين أو غير المتزوجين يطالبـون بأن يؤمنوا بالغـذاء المناسـب والإسـكان الصحي .

د. هل يوجد علاقة ذات دلالـة إحصائية للمشكلات لدى العمال الأردنيين فـي مدينـة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير مكان الإقامة ؟

الجدول ٤٤ ٠ نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير مكان الإقامة

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأجور	بين المجموعات	١.٢٦٧	٣	٠.٤٢٢	١.٣٣١	٠.٢٦٤
	داخل المجموعات	١٥٧.٤٨١	٤٩٦	٠.٣١٨		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	٥.٢٥٥	٣	١.٧٥٢	٤.٢٤٣	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٢٠٤.٧٨٣	٤٩٦	٠.٤١٣		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	٥.٥٢٤	٣	١.٨٤١	٤.٢٥١	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٢١٤.٨٥٢	٤٩٦	٠.٤٣٣		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	٠.٥١٩	٣	٠.١٧٣	٠.٣٣١	٠.٨٠٣
	داخل المجموعات	٢٥٩.١٨٦	٤٩٦	٠.٥٢٣		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	٣.٥٥٠	٣	١.١٨٣	١.٦٤٠	٠.١٧٩
	داخل المجموعات	٣٥٧.٩٥٥	٤٩٦	٠.٧٢٢		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	٢.٥٦٧	٣	٠.٨٥٦	١.٣٦٢	٠.٢٥٤
	داخل المجموعات	٣١١.٦٢٣	٤٩٦	٠.٦٢٨		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	٢.٩٩٧	٣	٠.٩٩٩	٢.١٥٢	٠.٠٩٣
	داخل المجموعات	٢٣٠.٢٣٣	٤٩٦	٠.٤٦٤		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	١.٧١٥	٣	٠.٥٧٢	١.٣٨٧	٠.٢٤٦
	داخل المجموعات	٢٠٤.٤٧٥	٤٩٦	٠.٤١٢		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٢.٩٧٧	٣	٠.٩٩٢	٢.٨١١	٠.٠٣٩
	داخل المجموعات	١٧٥.٠٩١	٤٩٦	٠.٣٥٣		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	١.٧١٨	٣	٠.٥٧٣	١.٦٨٢	٠.١٧٠
	داخل المجموعات	١٦٨.٨٧٥	٤٩٦	٠.٣٤٠		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٠.٤٢٣	٣	٠.١٤١	٠.٢٥٠	٠.٨٦٢
	داخل المجموعات	٢٨٠.٠٦١	٤٩٦	٠.٥٠٥		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	٠.٢٥٥	٣	٠.٠٨٥	٠.١٥٩	٠.٩٢٤
	داخل المجموعات	٢٦٦.١٠٤	٤٩٦	٠.٥٣٧		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٠.٦١٥	٣	٠.٢٠٥	٠.٨٧٠	٠.٤٥٦
	داخل المجموعات	١١٦.٨٢٣	٤٩٦	٠.٢٣٦		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يلاحظ من الجدول رقم (٤٤) وجود فروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهات نحو المشاكل (ساعات العمل ، الغيـاب عـن العمـل ، التغذيـة) حسب متغير مكـان الإقامـة ، حيث بلغـت قيمـة (ف) المحسوبـة (٤.٢٤٣ ، ٤.٢٥١ ، ٢.٨١١) والدالة الإحصائية لها (٠.٠٠٦ ، ٠.٠٠٦ ، ٠.٠٣٩) على التوالي .

في حين لم تظهر نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهـات نحو المشاكـل (الأجور ، الظروف الفيزيقية للعمـل ، المكافـآت والترقيات والحوافز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتـدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصلات) حسب متغير مكـان الإقامـة ، حيث بلغت قيمـة (ف) المحسـوبة (١.٣٣١ ، ٠.٣٣١ ، ١.٦٤٠ ، ١.٣٦٢ ، ٢.١٥٢ ، ١.٣٨٧ ، ١.٦٨٢ ، ٠.٢٥٠ ، ٠.١٥٩) والدالـة الاحصـائية لهـا (٠.٢٦٤ ، ٠.٨٠٣ ، ٠.١٧٩ ، ٠.٢٥٤ ، ٠.٠٩٣ ، ٠.٢٤٦ ، ٠.١٧٠ ، ٠.٨٦٢ ، ٠.٩٢٤) على التوالي .

أمـا على مستوى المشكلات ككل فيـلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالـة إحصائيـة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير مكان الإقامة .

أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة ساعات العمل وعلاقتها بمكـان الإقامة وقد يعود السبب إلى أن العمال القادمين من الريف والباديـة لا يعملـون عمـلا إضافيا (ساعات عمل زيادة) لبعد مكان سكناهم عن مكان العمل ، فإذا ما عملوا عمـلا إضافيا سيكون عليهم مشقة من ناحية عودتهم إلى بيوتهم متأخرين بعكس سكان المدينـة القريبين من مكان عملهم .

أما بالنسبة لوجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة الغياب عـن العمـل وعلاقتهـا بمكان الإقامة ، يعود إلى أن العمال من الريف والبادية تكون وسائل النقل محـدودة فـي فترة الصباح والمساء مع عدم توفر خدمات اجتماعية لهم كالمستشفيات والمراكز الصحية مما يجبرهم للتغيب عن العمل ، في حين توفر الخدمات الاجتماعية ووسائل النقل قد يقلل من تغيبهم عن العمل ، هذه العوامل متوفرة لأبناء المدينة ممـا يجعـل مكـان إقـامتهم تساعدهم على عدم التغيب مقارنة مع أبناء البادية والريف .

إن وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة التغذية وعلاقتها بمكان الإقامة قد يفسـ ـر إلى أن الريفيين وأبناء البادية هم الأكثر معاناة من هذه المشكلة كونهم يأتون من أمـ ـاكن بعيدة وبالتالي يمضون وقتا أطول بعيدا عن منازلهم مقارنة مع سكان المدينة القريبين من أماكن العمل .

أظهرت نتائج الدراسة أن لا يوجد فروق ذات دلالـ ـ ـة إحصـ ـائية لمشـ ـكلة المكافـ ـآت والترقيات والحوافز وعلاقتها بمكان الإقامة وقد يعود السبب إداريا بعدم توزيع المكافـ ـآت من قبل إدارة المؤسسة ويمكن أن يكون عدم وجود تميز أو تحيز بـ ـين عمـ ـال المدينـ ـة وعمال الريف والبادية .

أما عدم وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة الأجور وعلاقتها بمكـ ـان الإقامـ ـة فيعود إلى أن المؤسسة الصناعية تقوم بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور بغض النظر عن مكان الإقامة للعامل .

أم بالنسبة لعدم وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة الظروف الفيزيقيـ ـة للعمـ ـل وعلاقتها بمكان الإقامة ، يعني أن جميع العمال بغض النظر عن أماكن إقامتهم (ريف ، بادية ، مدينة ، مخيم) جميعهم يعملون تحت ظروف فيزيقية واحدة من حيث الحـ ـرارة ، والرطوبة ، والإضاءة ....

إن عدم وجود علاقة ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة نـ ـوع العمـ ـل والتـ ـدريب المهنـ ـي وعلاقتها بمكان الإقامة يعود إلى أن العمل ضمن مهنة معينة في المصنع لا تخضع لمكان الإقامة بل لتوفر شروط العمل في تلك المهنة ، وأما التدريب المهني ممن تنطبـ ـق عليـ ـه شروط الدورات التدريبية من ناحية المستوى الثقافي لتلك المهنة يتم اشـ ـراكه بالتـ ـدريب التخصصي ضمن كل مهنة سواء من أبناء البادية أو المدينة ، يعنـ ـي لا علاقـ ـة لمكـ ـان الإقامة بنوع العمل والتدريب المهني .

إن مشكلة الإسكان وعدم وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية بمكان الإقامة يعود إلى أن كافة العمال سواء من البادية أو من الريف وبغض النظر عن مكان إقامتهم ، يعانون مـ ـن مشكلة الإسكان وهدفهم جميعا الحصول على مسكن صحي لعائلاتهم فـ ـلا تـ ـأثير لمكـ ـان الإقامة على مشكلة الإسكان .

أما مشكلة العلاقات الاجتماعية وعدم وجود علاقة ذات دلالـة إحصائية بمكان الإقامة فيعود إلى أن العلاقات الاجتماعية لا تخضع لمكان الإقامة ، فقد تكون علاقة اجتماعيـة بين العامل من الريف مع العامل من المدينة وذلك نتيجة لطبيعة العمل أو لتقارب الأجـر الذي يتقاضاه العامل أو لطول سنوات الخبرة .

هـ. هل يوجد علاقة ذات دلالـة احصـائيـة للمشكلات لدى العمال الأردنيـين فـي مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي ؟

الجدول ٤٥ : نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير المستوى التعليمي

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
الأجور	بين المجموعات	٣.٤٢٧	5	٠.٦٨٥	٢.١٨٠	٠.٠٥٥
	داخل المجموعات	١٥٥.٣٢١	٤٩٤	٠.٣١٤		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	٣.551	5	٠.٧١٠	١.٦٩٩	٠.١٣٣
	داخل المجموعات	٢٠٦.٤٨٧	٤٩٤	٠.٤١٨		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	١١.٠٦٦	5	٢.٢١٣	٥.٢٢٣	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٩.٣١٠	٤٩٤	٠.٤٢٤		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	٤.٠٣٧	5	٠.٨٠٧	١.٥٦٠	٠.١٧٠
	داخل المجموعات	٢٥٥.٦٦٨	٤٩٤	٠.٥١٨		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	٦.٩٤٥	5	١.٣٨٩	١.٩٣٥	٠.٠٨٧
	داخل المجموعات	٣٥٤.٥٦٠	٤٩٤	٠.٧١٨		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	٦.٦٠٠	5	١.٣٢٠	٢.١٢٠	٠.٠٦٢
	داخل المجموعات	٣٠٧.٥٩٠	٤٩٤	٠.٦٢٣		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	٦.٨٩١	5	١.٣٧٨	٣.٠٠٨	٠.٠١١
	داخل المجموعات	٢٢٦.٣٣٩	٤٩٤	٠.٤٥٨		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	٢.٤٧٥	5	٠.٤٩٥	١.٢٠١	٠.٣٠٨
	داخل المجموعات	٢٠٣.٧١٥	٤٩٤	٠.٤١٢		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٥.٥٣٢	5	١.١٠٦	٣.١٦٨	٠.٠٠٨
	داخل المجموعات	١٧٢.٥٣٦	٤٩٤	٠.٣٤٩		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	٢.٣٢٧	5	٠.٤٦٥	١.٣٦٦	٠.٢٣٦
	داخل المجموعات	١٦٨.٢٦٦	٤٩٤	٠.٣٤١		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٦.٢٧٠	٥٤٩٤	١.٢٥٤	٢.٢٥٩	٠.٠٤٨
	داخل المجموعات	٢٧٤.٢١٤	٤٩٩	٠.٥٥٥		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	5			
المواصلات	بين المجموعات	٦.٣٢٥	٤٩٤	١.٢٦٥	٢.٤٠٣	٠.٠٣٦
	داخل المجموعات	٢٦٠.٠٣٥	٤٩٩	٠.٥٢٦		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	5			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٣.٥٣٧	٤٩٤	٠.٧٠٧	٣.٠٦٨	٠.٠١٠
	داخل المجموعات	١١٣.٩٠٢	٤٩٩	٠.٢٣١		
	الكلي	١١٧.٤٣٨				

يلاحظ من الجدول رقم (٤٥) وجـود فـروق ذات دلالـ ـة احصائيـة عند مستـوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجـاهـات نحو المشـاكـل (الغيـاب عن العمل ، نـوع العمل والتدريب المهني ، التغذيـة ، العـلاقـات الاجتماعية العماليـة ، المواصلات) حسـب متغيـر المستـوى التعليمي ، حيث بلغت قيمـة (ف) المحسـوبـة (٥.٢٢٣، ٣.٠٠٨ ، ٣.١٦٨ ، ٢.٢٥٩ ، ٢.٤٠٣) والدالـ ـ ـة الاحصـائيـ ـة لهـا (٠.٠٠٠، ٠.٠١٠ ، ٠.٠٠٨ ، ٠.٠٤٨ ، ٠.٠٣٦) على التوالي .

في حين لم تظهـر نتـائـج التحليل وجـود فـروق ذات دلالـة احصائيـ ـة عنـ ـد مستـوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجـ ـ ـاهـات نحـو المشاكـل (الأجـ ـور ، الظروف الفيزيقيـة للعمل ، المكـافـآت والترقيـ ـات والحوافـز ، حـوادث العمـل وأمـراض المهنة ، أوقـات الفـ ـراغ والنشاطـات الترويحيـ ـة ، الاسكـان) حسب متغيـ ـر المستـ ـ ـوى التعليمي ، حيث بلغت قيمـة (ف) المحسوبـ ـ ـة (٢.١٨٠ ، ١.٦٩٩ ، ١.٥٦٠ ، ١.٩٣٥ ، ٢.١٢٠ ، ١.٢٠١ ، ١.٣٦٦) والدالة الاحصائيـ ـ ـة لهـ ـا (٠.٠٥٥، ٠.١٣٣ ، ٠.١٧٠ ، ٠.٠٨٧ ، ٠.٠٦٢ ، ٠.٣٠٨ ، ٠.٢٣٦) على التوالي .

أمـ ـا على مستوى المشاكـل ككل فيـلاحظ وجود فروق ذات دلالـة احصائيـ ـ ـ ـة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير المستوى التعليمي .

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية حول مشـكلة عـدم تـأمين وجبات غذائية وعلاقتها بالمستوى التعليمي ، أي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لأفراد العينة كلما عانوا أكبر من هذه المشكلة وربما يفسر هذه النتيجة لزيادة الـوعي بـالحقوق والمطالبة بها وهذا الوعي هو نتاج المستوى التعليمي المرتفع .

أما سبب وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية حول مشكلة نوع العمل والتدريب وعلاقتها بالمستوى التعليمي ، يعود إلى أن مهارة العامل وإمكانياته العمليـة ومسـتواه التـدريبي يتناسب طرديا مع المستوى التعليمي للعامل ، فكلما كان المستوى التعليمـي عـال كلمـا

تحسن مستواه التدريبي في مهنة عمله ، فالعمال ذوو المسـتويات التعليميـة المنخفضـة يكونوا في معظم الأحيان غير قادرين على مسايرة الآلة التي يعملون عليها .

إن وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية حول مشـكلة العلاقـات الاجتماعيـة العماليـة وعلاقتها بالمستوى التعليمي هي حقيقة واقعية أي أن العمال ذوي المسـتويات التعليميـة المنخفضة (توجيهي فما دون) مستوياتهم الثقافية تحد من علاقـاتهم ولا تمكـنهم مـن مجارات زملاء العمل من ذوي المستويات المرتفعة في فهم أمور الحياة ومنافشة ظروف عملهم وقدرتهم على طرح مشاكلهم ووضع الحلول المناسبة لهـم (مـا يسـمى بـالهوة الثقافية) .

كثير من المؤسسات الصناعية ترفض استخدام العمال ذوي المستويات التعليمية المتدنية ، وقد يعود السبب في رفض هذا النوع من العمالة إلى كثرة الغياب عن العمل ، فالعامـل كلما ارتفع مستواه التعليمي يساهم في خفض الغياب عن العمل ومن هنا أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية حول مشكلة الغياب عن العمل وعلاقتها بالمسـتوى التعليمي .

أظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهرية بين العمال ذوي التعليم المـنخفض والتعلـيم المتوسط وأكثر وهذا يعود إلى أن المؤسسات الصناعية تطبق قانون الحد الأدنى للأجـور بغض النظر عن المستوى التعليمي وذلك لمصلحتها الربحية – إلا انه كلما ارتفع المستوى التعليمي للعامل فانه يعاني أكثر من قلة الأجر (الراتب) .

إن عدم وجود فروق ذات دلالـ ـة إحصائية لمشكلة حوادث العمـل وأمـراض المهنـة وعلاقتها بالمستوى التعليمي ، مما يشير إلـى أن العمـال ذوي المسـتويات التعليميـة المتوسطة يعانون من حوادث العمل وأمراض المهنة كما يعاني العمال ذوي المسـتويات التعليمية المتدنية وقد جاءت هذه النتيجة مخالفة لدراسة عبد الحميـد السـويس ، ويعـود الاختلاف إلى أن دراسة عبد الحميد السويس طبقت على القطاع الصناعي العـام الـذي يعمل على توفير كافة السبل للمحافظة على صحة وسلامة العامل ، بينما الدراسة الحالية طبقت على القطاع الصناعي الخاص الذي يعتبر العامل جزء من العملية الإنتاجية .

أما فيما يتعلق بمشكلة المكافآت والترقيات والحوافز وعدم وجود فـروق ذات دلالـــة إحصائية تتعلق بالمستوى التعليمي بالنسبة للعاملين في المدينة الصناعية ، مما يشـير أن العمال ذوي المستوى التعليمي المتوسط والعالي وبالرغم من شـهاداتهم العلميـة فـانهم يعانون كما يعاني ذوي المستوى التعليمي المتدني مـن مشـكلة المكافـآت والحوافـــز والترقيات ، ويعود ذلك لندرة أو عدم وجود أي حوافز في القطاع الصناعي الخاص .

و. هل يـوجد علاقـة ذات دلالـــة احصائيـة للمشكـلات لدى العمـال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير المهنة ؟

الجدول ٤٦ . نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير المهنة

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
الأجور	بين المجموعات	٥.١٠٣	٤	١.٢٧٦	٤.١١٠	٠.٠٠٣
	داخل المجموعات	١٥٣.٦٤٥	٤٩٥	٠.٣١٠		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	٤.٧٦٦	٤	١.١٩٢	٢.٨٧٣	٠.٠٢٣
	داخل المجموعات	٢٠٥.٢٧٢	٤٩٥	٠.٤١٥		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	١٤.٠٥٢	٤	٣.٥١٣	٨.٤٢٨	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٦.٣٢٥	٤٩٥	٠.٤١٧		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية العمل	بين المجموعات	٥.٥٧١	٤	١.٣٩٣	٢.٧١٣	٠.٠٢٩
	داخل المجموعات	٢٥٤.١٣٤	٤٩٥	٠.٥١٣		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	١٨.٩١٢	٤	٤.٧٢٨	٦.٨٣١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٤٢.٥٩٤	٤٩٥	٠.٦٩٢		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل وأمراض المهنة	بين المجموعات	١٢.٢٠٤	٤	٣.٠٥١	٥.٠٠١	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣٠١.٩٨٦	٤٩٥	٠.٦١٠		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	٤.٧٥٣	٤	١.١٨٨	٢.٥٧٥	٠.٠٣٧
	داخل المجموعات	٢٢٨.٤٧٦	٤٩٥	٠.٤٦٢		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	٥.٠٢٥	٤	١.٢٥٦	٣.٠٩١	٠.٠١٦
	داخل المجموعات	٢٠١.١٦٥	٤٩٥	٠.٤٠٦		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٢.٢٠٣	٤	٠.٥٥١	١.٥٥٠	٠.١٨٦
	داخل المجموعات	١٧٥.٨٦٥	٤٩٥	٠.٣٥٥		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الإسكان	بين المجموعات	١.٦٤٥	٤	٠.٤١١	١.٢٠٥	٠.٣٠٨
	داخل المجموعات	١٦٨.٩٤٨	٤٩٥	٠.٣٤١		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	٣.٤٣١	٤	٠.٨٥٨	١.٥٣٣	٠.١٩١
	داخل المجموعات	٢٧٧.٠٥٣	٤٩٥	٠.٥٦٠		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	٩.٧٠٢	٤	٢.٤٢٥	٤.٦٧٨	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٢٥٦.٦٥٨	٤٩٥	٠.٥١٩		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	٤.٣٠٣	٤	١.٠٧٦	٤.٧٠٦	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١١٣.١٣٦	٤٩٥	٠.٢٢٩		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يـلاحظ مـن الجدول رقم (٤٦) وجـود فروق ذات دلالـة احصائيـة عند مستـوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهات نحو المشـاكل (الأجور ، ساعات العمل ، الغيـاب عن العمل ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافـآت والترقيات والحوافـز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحيـة، المواصلات) حسب متغير المهنة ، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٤.١١٠ ، ٢.٨٧٣ ، ٨.٤٢٨ ، ٢.٧١٣ ، ٦.٨٣١ ، ٥.٠٠١ ، ٢.٥٧٥ ، ٣.٠٩١ ، ٤.٦٧٨) والدالـــة الاحصـــائية لهـــا (٠.٠٠٣ ، ٠.٠٢٣ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٢٩ ، ٠.٠٠٠ ، ٠.٠٠١ ، ٠.٠٣٧، ٠.٠١٦ ، ٠.٠٠١) على التوالي .

في حين لـم تظهـر نتـائج التحليـل وجـود فـروق ذات دلالـة احصائيـــة عنـد مستـوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجـــاهـات نحـو المشاكـل (التغذيـــة ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية) حسب متغير المهنة ، حيث بلغت قيمـــة (ف) المحسوبة (١.٥٥٠ ، ١.٢٠٥ ، ١.٥٣٣) والدلالة الاحصائية لها (٠.١٨٦ ، ٠.٣٠٨، ٠.١٩١) على التوالي .

أمـــا على مستوى المشكلات ككل لم تظهر نتائج التحليل وجود فـــروق ذات دلالـة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير المهنة .

لقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الأجور حسب متغير المهنة وهذا الاختلاف يعود إلى نوع المهنة التي يمارسها العامل ودرجة خطورتها على حياته ، وبالتالي الأجر يتعلق بنوع المهنة فلا يعقل عامل على خطوة الإنتاج يكون أجره مساوي ومماثل لعامل في الإدارة .

ويعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الغياب حسب متغير المهنة ، أن العامل الذي يعمل ضمن مهنة تحتاج إلى الوقوف الطويل والجهد الجسدي والفكري قد يلجأ إلى الغياب لكي يبتعد عن جو العمل الذي يجهده نفسيا وعصبيا وذلك طلبا للراحة ولهذا فان الغياب يختلف من عامل إلى عامل حسب موقعه ومهنته التي يمارسها .

أما فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة نوع العمل والتدريب المهني حسب متغير المهنة ، يعود إلى أن مهارات العامل وإمكانياته العملية ومستواه التدريبي

لابد وأن يتناسب مع متطلبات مهنته التي يمارسها ولا شك أن هذه العوامل تختلف من مهنة إلى أخرى ، فكل مهنة تتطلب تدريبا خاصا بها ، يختلف في المستوى والمدة التدريبية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة منال الفران المشار إليها سابقا .

أما بالنسبة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية حسب متغير المهنة ، يعود إلى أن العاملين على خطوط الإنتاج لا يتوفر لديهم أوقات فراغ للقيم بأي أعمال ونشاطات ترويحية لان الوقت المتوفر لديهم هو فترة الاستراحة التي لا تكفي أصلا لتناول وجبة الطعام ، بينما تكون أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية متوفرة لدى العاملين الإداريين ، فالمهنة لها أثرها في توفر وقت الفراغ والنشاطات الترويحية .

إن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة حسب متغير المهنة ، يعود سبب وجود فروق إلى أن لكل مهنة أخطارها وحوادثها وأمراضها ، لكن مهارة العامل وإمكانياته ومستواه التدريبي الذي يختلف من عامل إلى عامل ومن مهنة إلى مهنة له الأثر الأكبر في الحد من حوادث العمل وأمراض المهنة .

لقد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة التغذية حسب متغير المهنة ، يعني أن المبحوثين لا يوجد لديهم معاناة من مشكلة عدم تأمين وجبات غذائية تبعا لنوع المهنة ، وهو عكس ما كان متوقعا ، حيث من المفروض أن عمال الإنتاج يبذلون طاقة أكبر في عملهم وبالتالي معاناتهم يجب أن تكون أكبر من ذوي الاختصاصات الأخرى ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبد الحميد السويس المشار إليها سابقا .

ويعود سبب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الإسكان حسب متغير المهنة ، إلى ان العمال أينما كان موقعهم ومهنهم التي يمارسونها ، فانهم جميعا متفقون حول أهمية توفر سكن لهم ولعائلاتهم ، لان السكن ليس حكرا على مهنة دون أخرى ، وبالتالي الجميع يبحثون ضمن مؤسساتهم الصناعية عمن يوفر لهم سكنهم المنشود .

أما سبب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة العلاقات الاجتماعية حسب متغير المهنة فيعود إلى هذه العلاقات تتكون نتيجة لطول الخدمة في المهنة وليس للمهنة نفسها ،

اضافة إلى أن الراتب (الأجر) ضمن المهنة من الأمور التي تساعد على تكوين العلاقة الاجتماعية بالإضافة إلى أمور أخرى مثل مكان الإقامة (السكن) .

ط. هل يوجد علاقـة ذات دلالـة احصائيـة للمشكلات لدى العمـال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير الأجر ؟

الجدول ٤٧ . نتائج اختبار (ف) للفروق في مدى المشكلات التي يواجهها العمال حسب متغير متوسط الأجر الشهري

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
الأجور	بين المجموعات	٩.٦٠٤	٤	٢.٤٠١	٧.٩٦٨	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٤٩.١٤٥	٤٩٥	٠.٣٠١		
	الكلي	١٥٨.٧٤٩	٤٩٩			
ساعات العمل	بين المجموعات	١٧.٧٨٨	٤	٤.٤٤٧	١١.٤٥٠	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٩٢.٢٥٠	٤٩٥	٠.٣٨٨		
	الكلي	٢١٠.٠٣٨	٤٩٩			
الغياب عن العمل	بين المجموعات	٣١.٠٤٠	٤	٧.٧٦٠	٢٠.٢٨٨	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٩٠٣٣٧	٤٩٥	٠.٣٨٢		
	الكلي	٢٢٠.٣٧٦	٤٩٩			
الظروف الفيزيقية للعمل	بين المجموعات	١٤.٩١٦	٤	٣.٧٢٩	٧.٥٤١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٤٤.٧٨٩	٤٩٥	٠.٤٩٥		
	الكلي	٢٥٩.٧٠٥	٤٩٩			
المكافآت والترقيات والحوافز	بين المجموعات	١٤.٦٠٣	٤	٣.٦٥١	٥.٢٠٩	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٣٤٦.٩٠٢	٤٩٥	٠.٧٠١		
	الكلي	٣٦١.٥٠٥	٤٩٩			
حوادث العمل	بين المجموعات	٢٣.٣٨٧	٤	٥.٨٤٧	٩.٩٥٢	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٩٠.٨٠٣	٤٩٥	٠.٥٨٧		
	الكلي	٣١٤.١٩٠	٤٩٩			

المشكلات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
نوع العمل والتدريب المهني	بين المجموعات	١١.٢٤٤	٤	٢.٨١١	٦.٢٦٨	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٢١.٩٨٦	٤٩٥	٠.٤٤٨		
	الكلي	٢٣٣.٢٣٠	٤٩٩			
أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية	بين المجموعات	١٧.٩٠٠	٤	٤.٤٧٥	١١.٧٦٥	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٨٨.٢٩٠	٤٩٥	٠.٣٨٠		
	الكلي	٢٠٦.١٩١	٤٩٩			
التغذية	بين المجموعات	٩.٦٦٣	٤	٢.٤١٦	٧.١٠١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٦٨.٤٠٥	٤٩٥	٠.٣٤٠		
	الكلي	١٧٨.٠٦٨	٤٩٩			
الاسكان	بين المجموعات	٢.٩٤٨	٤	٠.٧٣٧	٢.١٧٦	٠.٠٧١
	داخل المجموعات	١٦٧.٦٤٥	٤٩٥	٠.٣٣٩		
	الكلي	١٧٠.٥٩٣	٤٩٩			
العلاقات الاجتماعية العمالية	بين المجموعات	١٤.٤٤٩	٤	٣.٦١٢	٦.٧٢١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٦٦.٠٣٦	٤٩٥	٠.٥٣٧		
	الكلي	٢٨٠.٤٨٤	٤٩٩			
المواصلات	بين المجموعات	٢٢.٣٩٧	٤	٥.٥٩٩	١١.٣٦١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٤٣.٩٦٣	٤٩٥	٠.٤٩٣		
	الكلي	٢٦٦.٣٦٠	٤٩٩			
المشكلات بشكل عام(الكلي)	بين المجموعات	١٣.١١١	٤	٣.٢٧٨	١٥.٥٥١	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٠٤.٣٢٨	٤٩٥	٠.٢١١		
	الكلي	١١٧.٤٣٨	٤٩٩			

يلاحظ من الجدول رقم (٤٧) وجـود فروق ذات دلالـة احصائيـة عنـ ـد مستـوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجاهات نحو المشـاكل (الأجور ، ساعات العمل ، الغيـاب عن العمل ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافـآت والترقيـات والحوافـ ـز ، حـوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهنـي ، أوقـات الفـراغ والنشـاطات الترويحية التغذية ، العلاقات الأجتماعية العمالية ، المواصلات) حسب متغير الأجـر، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٧.٩٦٨ ، ١١.٤٥٠، ٢٠.٢٨٨ ، ٧.٥٤١ ، ٥.٢٠٩ ، ٩.٩٥٢ ، ٦.٢٦٨ ، ١١.٧٦٥ ، ٧.١٠١ ، ٦.٧٢١ ، ١١.٣٦١) والدالـ ـ ـ ـ ـــ ـ ـة الاحصائية للجميع (٠.٠٠٠) على التوالي .

في حـين لـم تـظهـر نتـائـج التحليل وجـود فـروق ذات دلالـة احصائيـ ـة عنـد مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) في الاتجـ ـ ـاهـات نحـو مشكلة الاسكـان حيث بلغت قيمة (ف) (٢.١٧٦) والدالة الاحصائية لها (٠.٠٧١) .

أمـ ـا على مستوى المشكلات ككل تظهر نتائج التحليل وجـود فـروق ذات دلالـة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حسب متغير الأجر .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة ساعات العمل حسب متغير الأجر (الراتب) ، قد يعود الى أن راتب العامل لا يكفي ولا يلبي حاجاته الأساسية ، ولهذا يلجأ بعض العمال للعمل الإضافي (العمل أكثر من ٨ ساعات) لتحسين راتبه وهذا أمر طبيعي على اعتبار أن من يعمل ساعات أكثر يتقاضى أجراً أكبر نسبيا ، ومن هنا وجدت فروق ذات دلالـة إحصائية لمشكلة ساعات العمل .

ويعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة الغياب عن العمل ، يلجأ أصـحاب الرواتب المتدنية للغياب بحثا عن عمل آخر أفضل من حيث الراتـب (الأجـر) بينمـا أصحاب الرواتب العالية (المجزية) لن يلجأوا إلى الغياب .

أما بالنسبة للمكافآت والترقيات والحوافز فيعود سبب وجود فروق ذات دلالـة إحصـائية حسب متغير الأجر ، لان من يتقاضى أجرا مجزيا (عالي) يكون له خدمة طويلة فـي المؤسسة الصناعية ، ولهذا فان المكافآت والترقيات والحوافز ترتبط بالراتب (الأجـر) المرتبط بطول الخدمة ، أما أصحاب الرواتب المتدنية فخدمتهم قصـيرة ولهـذا تظهـر

الفروق في المكافآت حسب الراتب (الأجر) وتتفق هذه النتيجة مع دراسـة معمـر داود المشار إليها سابقا .

يعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة حوادث العمل ، إلى أن من يتقاضـى أجرا زهيدا (متدني) لا يفي بحاجات الأسرة ، يكون لديه شرودا وعدم تركيـز خـلال عمله مما يجعله عرضة للإصابة بحوادث العمل ، بالمقابل كلما كان الأجر كافيا كلما كان العامل في وضعية نفسية مريحة يكون أكثر تركيزا من غيره .

أما بالنسبة لنوع العمل والتدريب المهني فان سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية يعود إلى انه كلما كان العامل يمارس مهنة نادرة وأن سوق العمل بحاجة إليها وتلقـى تـدريبا مهنيا عاليا في هذه المهنة يجعله مميزا عن أقرانه ، فانه يعاني أكثر من غيره من حيـث مشكلة قلـة الراتب .

إن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة التغذية يعتمد على الأجر الذي يتقاضاه العامل فكلما كان الأجر جيدا كلما كان طعامه الذي يتناوله وجبة غذائية جيدة نوعـا مـا ، أمـا أصحاب الأجور المتدنية فان معظم وجباتهم الغذائية ساندويتشـات ، بسـكويت أو أنهـم يتحملون غول الجوع حتى العودة إلى بيوتهم .

ويعود سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة العلاقات الاجتماعية حسب متغيـر الأجر ، إلى أنه كلما كان الأجر مرتفع (جيدا) كلما استطاع العامـل أن يـديم علاقتـه الاجتماعية مع زملاء العمل داخل أو خارج المصنع لأنه يستطيع تغطية النفقات المترتبة على هذه العلاقة ، أما أصحاب الأجور المتدنية فإنهم لا يديمون العلاقة الاجتماعية ، لمـا يترتب عليهم من نفقات اتجاه هذه العلاقة بسبب قلة أجورهم .

أما بالنسبة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية لمشكلة المواصلات حسب متغير الأجـر ، فان أصحاب الأجور المرتفعة (العالية) يحضرون إلى العمل بواسطة سيارتهم الخاصـة أو بواسطة النقل العام إن لم يكن هناك وسائط نقل من قبل المؤسسة الصـناعية ، بينمـا أصحاب الأجور المتدنية فإنهم يبحثون عن وسائل نقل المؤسسة الصناعية إن توفرت ، أو عن طريق الوقوف على قارعة الطريق ينتظرون فاعل خير .

٥-٢-٤ للإجابة على السؤال الرابع من أسئلة الاستبانة

(ما الحلول المناسبة لتلك المشكلات من وجهة نظر العمال أنفسهم ؟)

قام الباحث بجمع آراء واقتراحات أفراد العينة ومن ثم تصنيفها على شكل نقاط ، وقد تركزت اقتراحاتهم حول النقاط التي يبينها الجدول رقم (٤٨) ومنها :

١. رفع الحد الأدنى للأجور الحالية لا تفي باحتياجات ومتطلبات أمورهم والتزاماتهم الاجتماعية إلا أنهم لم يذكروا كيفية رفع الحد الأدنى للأجور أو قيمة الحد الأدنى المطلوب ، وكانت نسبتهم (٧٠%) .

٢. التأمين الصحي الشامل لهم ولجميع أفراد العائلة شاملا الأبوين لارتفاع تكاليف العلاج وليس للعامل نفسه أسوة بالعاملين في المؤسسات الحكومية وقد كانت نسبة هؤلاء (٣١%) .

٣. الأمن الوظيفي من خلال حسن المعاملة وعدم التمييز بين العمالة الوافدة والعمالة المحلية ، والاحترام المتبادل وتكوين علاقة حميمة ما بين الإدارة والعمال ، والاستماع إلى شكاوي ومشاكل وهموم العمال حيث بلغت نسبتهم (٢٧%) .

٤. تأمين مواصلات تتوفر فيها وسائل الراحة العامة ، وحديثة الصنع وتكون حمولتها ضمن الحمولة المسموح بها ، على أن يؤمن العمال إلى أماكن سكنهم ولمن يعمل عملا إضافيا وخاصة في الفترة الشتوية بحلول الظلام مبكرا ، وقد بلغت نسبتهم (٢٦.٦%) .

٥. توفير وجبات الطعام من قبل المؤسسة الصناعية وبأسعار مخفضة ومدعومة تتناسب وأوضاعهم الاقتصادية ، وتأمين مياه الشرب مبردة صيفا مع نظافة المرافق الصحية ، وكانت نسبتهم (٢٥.٤%) .

٦. تفعيل الحوافز من خلال دعم الأبناء في الجامعات ، الرحلات الترفيهية ، الزيادة السنوية ، وحسب الخبرة والكفاءة ، رحلات الحج والعمرة ، وقد بلغت نسبتهم (٢٤.٦%) .

٧. تخفيض ساعات العمل اليومية دون تحديد هذه الساعات مع زيادة فترات الاستراحة على أن تكون ساعات الاستراحة من ضمن ساعات العمل اليومي ، وقد بلغت نسبة المطالبين (٢٣.٦%) .

٨. العمل على إقامة مشاريع إسكانية وبأقساط شهرية مريحة تتناسب والأجور التي يتقاضونها وشكلت نسبتهم (٢٢%) .

٩. الحد من العمالة الوافدة والتي يعتبرها العمال الأردنيون منافسا لهم في مجال العمل مما يشجع أصحاب المؤسسات الصناعية على التمادي في عدم تحقيق مطالب العمالة المحلية أو الاستماع إلى شكاويهم ، وقد بلغت نسبتهم (٢١.٢%) .

١٠. عقد الدورات التدريبية خلال العمل لتحسين المستوى المهني في المهنة التي يعمل بها العامل وقد بلغت نسبتهم (٢٠.٦%) .

١١. إيجاد صندوق توفير / ادخار ، يساعد العامل عند إحالته على التقاعد في تسيير أموره حتى الانتهاء من حساب عائدات التقاعدية وعمل مصلحة تعود عليه بالفائدة بعد التقاعد ، وكانت نسبتهم (١٩.٦%) .

١٢. توفير ظروف عمل مناسبة خلال العمل من حيث التهوية والتكييف صيفا وشتاء ، والإنارة وعدم الاكتظاظ في موقع العمل (بيئة صحية مناسبة للعمل) وقد بلغت نسبتهم (١٩%) .

١٣. القيام بزيارات مفاجئة وفعالة من قبل وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة للاطلاع على أوضاع العمال ومشاكلهم ، حيث معظم الزيارات رسمية معلنة ولا فائدة منها ، وقد بلغت نسبتهم (١٨%) .

١٤. إعطاء محاضرات توعية من قبل مكتب العمل تبين حقوق العمال وواجباتهم ، والقيام بجولات تفتيشية على المرافق الصحية ومياه الشرب وأماكن الاستراحة والطعام ، وقد كانت نسبتهم (١٧.٢%) .

١٥. توفير معدات ووسائل السلامة العامة وعقد الدورات التدريبية على استخدامها ، وقد بلغت نسبتهم (١٦.٦%) .

١٦. إيجاد أماكن مناسبة للاستراحة والصلاة كون معظم هذه الأماكن معمولة من الصفيح الحار صيفا وبارد شتاء أو في الساحات المكشوفة ، وقد بلغت نسبتهم (١٥.٨%) .

١٧. تطبيق قانون العمل نصا وروحا من حيث الإجازات العادية والمرضية وساعات الدوام وتطبيق الحد الأدنى للأجور ، وقد كانت نسبتهم (١٥%) .

١٨. شمول يوم السبت بعطلة نهاية الأسبوع أسوة بالدوائر والمؤسسات الحكومية ، وقد بلغت نسبتهم (١٣.٨%) .

١٩. توفير وسائل ترفيهية في أماكن تواجد العمال لاستخدامها خلال فترات الاستراحة مثل طاولة تنس ،طاولة بلياردو ، تلفزيون ، مجلات .... الخ ، وقد بلغت نسبتهم (١٣.٢%) .

٢٠. زيادة الإجازات السنوية من (٢١) يوم إلى شهر (٣٠ يوما) وقد طالب بذلك ما نسبته (١٢%) .

الجدول ٤٨ - اقتراحات العمال لحل المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجههم

الاقتراحات والأفكار	العدد	النسبة المئوية *	النسبة المئوية الكلية **
١. رفع الحد الأدنى للأجور	٣٥٠	٧٠	١٦.٢
٢. التامين الصحي الشامل	١٥٥	٣١	٧.٢
٣. الأمن الوظيفي	١٣٧	٢٧.٤	٦.٣
٤. تأمين المواصلات	١٣٣	٢٦.٦	٦.٢
٥. توفير وجبات الطعام	١٢٧	٢٥.٤	٥.٩
٦. تفعيل الحوافز والمكافآت	١٢٣	٢٤.٦	٥.٧
٧. تخفيض ساعات العمل اليومية	١١٨	٢٣.٦	٥.٥
٨. إقامة مشاريع إسكانية	١١٠	٢٢	٥.١
٩. الحد من العمالة الوافدة	١٠٦	٢١.٢	٤.٩
١٠. التركيز على التدريب والتخصص به	١٠٣	٢٠.٦	٤.٨
١١. إيجاد صندوق ادخار / توفير	٩٨	١٩.٦	٤.٥
١٢. توفير ظروف عمل مناسبة	٩٥	١٩	٤.٤
١٣. الزيارات الفعالة والمفاجئة من قبل الوزارات	٩٠	١٨	٤.٢
١٤. تفعيل مكتب العمل	٨٦	١٧.٢	٤.٠
١٥. توفير معدات ووسائل السلامة العامة	٨٣	١٦.٦	٣.٨
١٦. إيجاد أماكن مناسبة للاستراحة والصلاة	٧٩	١٥.٨	٣.٧
١٧. تطبيق قانون العمل الأردني	٧٥	١٥	٣.٥
١٨. زيادة الإجازات السنوية	٦٩	١٣.٨	٣.٢
١٩. توفير أعمال ترفيهية	٦٦	١٣.٢	٣.١
٢٠. شمول يوم السبت ضمن عطلة نهاية الأسبوع	٦٠	١٢	٢.٨
مجموع الإجابات	٢١٦٠		

* النسبة المئوية من مجموع أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (٥٠٠) عامل .

* * النسبة المئوية من مجموع الإجابات .

الفصـــــل الســـــادس

النتـــائج العـــامـــــة والتـــوصيـــات

٦-١ النتائج العامة

٦-٢ التوصيات

٦-١ النتائج العامة

بعد أن تم تحليل تساؤلات الدراسة ومناقشتها في الفصل السابق ، سيتم عرض النتائج في هذا الفصل من خلال الإجابة عن التساؤلات الرئيسة للدراسة ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الأردنيون في مدينة الحسن الصناعية ، وعليه فقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي :

٦-١-١ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول (ما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعمال الأردنيين في مدينة الحسن الصناعية ؟).

أ- حسب متغير الجنس : تبين لنا أن غالبية أفراد العينة من الذكور حيث بلغ عددهم (٢٥٤) ذكرا ، لتصل نسبتهم إلى (٥٠.٦ %) ، وفي المقابل تقل نسبة الإناث قليلا حيث بلغ عدد الإناث (٢٤٦) عاملة لتشكل ما نسبته (٤٩.٢%) وهي نسبه متقاربة مع الذكور إن لم تكن متساوية ، ويعود ذلك إلى تغير نظرة المجتمع للمرأة العاملة والظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الأردن .

ب- حسب متغير العمر : دلت النتائج على أن غالبية أفراد العينة تتركز أعمارهم في الفئة العمرية (٢٠ إلى اقل من ٣٠ سنه) حيث بلغ عددهم (٢٧٤) عاملا ، تشكل ما نسبته (٥٤.٨ %) ، تليها الفئة العمرية (٣٠ إلى اقل من ٤٠ سنه) حيث بلغ عدد أفراد العينة (١٣٣) عاملا ، يشكلون ما نسبته (٢٦.٦ %) ثم الفئة العمرية (٤٠ إلى اقل من ٥٠ سنه) حيث بلغ عدد أفرادها (٤١) عاملا ويشكلون ما نسبته (٨.٢ %) أما الفئة العمرية (اقل من ٢٠ سنه) فبلغ عدد أفرادها (٣٨) عاملا ، شكلوا ما نسبته (٧.٦ %) ويفسر نسبة هذه الفئة العمرية إلى أنهم غالبا ما يكونون على مقاعد الدراسة بالاضافه إلى أن فرص تشغيلهم تكون نادرة لصغر سنهم ، ويفسر ارتفاع عدد العمال في الفئة العمرية (٢٠الى اقل من ٣٠ سنة) بأنها المرحلة العمرية الشابة وانسب المراحل للعمل من حيث القوه البدنية والفكرية ، وبشكل عام يظهر لنا من متغير العمر بان العمال في مدينة الحسن الصناعية هم من الفئة العمرية الشابة .

ج- حسب متغير الحالة الاجتماعية – يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة وعددهم (٢٣٩) متزوجون حيث يشكلون ما نسبته (٤٧.٨ %) وفي المقابل فان عدد أفراد العينة من العزاب

بلغ (٢٢٩) عاملا ما نسبته (٤٥.٨ %) وهي نسبه متقاربة من نسبة المتزوجين ،إن نسبة العزاب (غير المتزوجين) تدل على العزوف عن الزواج بسبب تكاليفه الباهظة ، في حين بلغت نسبة المطلقات والأرامل (٣%) لكل منها وهي نسبة ضئيلة ليست ذات مغزى اجتماعي .

د- حسب متغير عدد الأبناء : دلت النتائج على أن أكثر من نصف أفراد العينة لا يوجد لديهم أبناء ، حيث بلغ عددهم (٢٥٦) عاملا ويشكلون ما نسبته (٥١.٢ %) وهذا مؤشر على العزوف عن الزواج أو التأخر في سن الزواج إلى سن متقدم من العمر في حين بلغ عدد من لديهم (١-٣) أبناء، (١٢٣) عاملا ما نسبته (٢٤.٦ %) من حجم العينة، يعني أن هناك اتجاهات أو استخدام وسائل تنظيم النسل ، أما الذين لديهم (٤-٦) أبناء بلغ عددهم (٩٩) عاملا، ويشكلوا ما نسبته (١٩.٨ %) ، ثم تتدرج النسبة إلى أن تصل إلى (٢ %) لمن لديهم (١٠) أفراد فأكثر حيث بلغ عددهم (١٠) عمال .

هـ- حسب متغير مكان الإقامة : تبين لنا أن غالبية أفراد العينة هم من سكان المدينة حيث بلغ عددهم (١٩٣) عاملا ، شكلوا ما نسبته (٣٨.٦ %) من حجم العينة ، أما العمال الريفيون فبلغ عددهم (١٨٩) عاملا ما نسبته (٣٧.٨ %) وهي نسبة مساوية للعمال القادمين من المدينة ، مما يدل على هروب سكان الريف من قسوة الحياة الريفية وتطلعا إلى مستقبل أفضل ، في حين بلغ عدد العمال من سكان المخيمات (٧٢) عاملا أي ما نسبته (١٤.٤ %) واقل نسبه للعمال هم القادمون من البادية حيث يعمل (٤٦) عاملا ، يشكلون ما نسبته (٩.٢ %) من إجمالي العينة ، والسبب في ذلك يعود للعادات والتقاليد السائدة في البادية .

و- حسب متغير المستوى التعليمي : دلت النتائج أن غالبية أفراد العينة هم من ذوي المستوى التعليمي الثانوي حيث بلغ عددهم (٢٤٤) عاملا ، شكلوا ما نسبته (٤٨.٨%) في حين بلغ عدد العاملين من مستوى بكالوريوس و أعلى (١٦١) عاملا ، شكلوا ما نسبته (٣٢.٢ %) وتعكس هذه النسب ارتفاع المستوى التعليمي للقوى العاملة في الأردن ، بينما شكل المستوى الأساسي ما نسبته (١٣.٦ %) حيث بلغ عددهم ٦٨ عاملاً .

ز- حسب متغير المهنة : يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة هم عاملون على خطوط الإنتاج حيث بلغ عددهم (١٧٧) عاملا ويشكلوا ما نسبته (٣٥.٤ %) في حين بلغ عدد العاملين

العاديين (١٦٠) عاملا ما نسبته (٣٢%) ويشكل العمال في الإدارة نسبه (١٤.٦ %) حيث بلغ عددهم (٧٣) عاملا تبين أن العصب الرئيسي في مصانع مدينة الحسن الصناعية هم العمال العاديون والعاملون على خطوط الإنتاج .

حـ - حسب متغير الأقدمية في العمل: تبين أن غالبية أفراد العينة تتراوح خدمتهم أقل من خمس سنوات حيث بلغ عددهم (٣٣٣)عاملا ويشكلوا ما نسبته (٦٦.٦%) يعني أن معظم العاملين في مدينة الحسن الصناعية هم من حديثي الخدمة نسبيا أما الذين لهم خدمة (من٥ إلى اقل من ١٠سنوات) بلغ عددهم (١٣٧)عاملا يشكلوا ما نسبته (٢٧.٤%) من إجمالي العينة وتقل إلى أن تصل (١%) لمن خدم أكثر من ١٥سنه وعددهم ٥عمال .

ط- حسب متغير الاجر : يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة تقع أجورهم ضمن الفئة (١٠٠ اقل من١٥٠) دينار حيث بلغ عددهم (٣١٧) عاملا يشكلوا ما نسبته (٦٣.٤%) أما الفئة (١٥٠ أقل من ٢٠٠) دينارا بلغ عددهم (٨٣) عاملا ما نسبته (١٦.٦ %) أما فئة (٢٠٠دينار فأكثر) بلغ عددهم ٢٠عاملا ويشكلوا ما نسبته (٤%) في حين وجد (٤٦) عاملا يشكلوا ما نسبته (٩.٢%) أجورهم اقل من ١٠٠ دينار وهو مخالفة لقانون الحد الأدنى للأجور .

بشكل عام أن أجور العمال في مدينة الحسن الصناعية قليله ومتدنية ولا تتناسب والجهد المبذول ، وتعرض العامل وأسرته لازمات ماليه في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة وغلاء الأسعار

ي- حسب متغير ساعات العمل يلاحظ أن غالبية أفراد العينة يعملون ٨ ساعات يوميا حيث بلغ عددهم (٤٠٩) عاملا ويشكلوا نسبة (٨١.٨ %) في حين الذين يعملون (٩-١٠ساعات) بلغ عددهم (٦٦) عاملا ، شكلوا ما نسبته (١٣.٣%) أما الذين يعملون أكثر من ١٠ساعات يوميا فبلغ عددهم (٢٥) عاملا مشكلين ما نسبته (٥ %) وهذا مؤشر على عدم الإقبال على العمل الإضافي لما له من تأثير على صحة العامل ولتعارضه مع متطلبات أسرته واحتياجاتها أو أنهم غير مؤمنين بوسائط نقل .

٦-١-٢ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ما المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الاردنين في مدينة الحسن الصناعية ؟)

من خلال تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بهذا السؤال تبين لنا أن المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي يعاني منها العمال الاردنين في مدينة الحسن الصناعية مرتبه حسب أهميتها هي :

١- مشكلة الأجور : دلت نتائج إجابات أفراد العينة أن من أهم وأكثر المشكلات التي تواجه العامل الأردني في مدينة الحسن الصناعية هي مشكلة تدني الأجور بسبب الأوضاع الاقتصادية التي يمر بها الأردن هذه الأيام من حيث تعويم أسعار المحروقات ، وارتفاع الأسعار، وتزايد معدلات البطالة ، وقد تبين لنا ذلك من خلال بعض الأمور والمؤشرات التي تدل على تدني الأجور ومنها : أن الأجر لا يفي حاجات الاسره ، الأجر لا يناسب الجهد المبذول ، العمالة الوافدة ، عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور ، التوقيع على رواتب غير حقيقية ، والجهل في الحقوق المالية . وقد بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة الأجور (٣.٨٤) والانحراف المعياري (٠.٣٦) .

٢- مشكلة ساعات العمل : تبين من النتائج طول ساعات العمل التي يمضيها العامل في عمله ، مما تكون سببا في إرهاقه جسميا وفكريا ، وقد اتضح أن من الأمور والمؤشرات التي تؤدي إلى مشكلة ساعات العمل ما يلي : الوقت المخصص للراحة غير كافي ، عدم وجود أعمال ترفيهية في مكان العمل ، الملل أثناء القيام بالعمل ، عدم حرص الإدارة على تطبيق قانون العمل لساعات العمل ، وعدم تقيد الإدارة بمواعيد العمل . حيث بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة ساعات العمل (٣.٦٠) والانحراف المعياري (٠.٤٧) .

٣- مشكلة التغذية : تعتبر الوجبات الغذائية ذات تأثير سلبي على العامل وأداءه في حال عدم توفرها ومن خلال التحليل تبين أن من الأمور والمؤشرات التي تؤدي إلى مشكلة التغذية في مصانع مدينة الحسن الصناعية ما يلي : عدم تأمين وجبات غذائية ، ثمن الطعام يدفع من قبل العامل (يشتريه العامل بنفسه) ، عدم قيام مكتب العمل بجولات تفتيشية على وجبات الطعام والمرافق الصحية ، مياه الشرب غير مبردة خلال فترة الصيف ، وحسم ثمن الطعام من

الراتب لبعض الحالات النادرة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة التغذية (٣.٥٦) والانحراف المعياري لها (٠.٦٠).

٤- مشكلة المكافآت والترقيات والحوافز : تعتبر المكافآت والترقيات والحوافز عامل تشجيع للعامل وتحفيزه للعمل ، إلا أنه من خلال تحليل إجابات أفراد العينة دلت النتائج على أن المكافآت والترقيات والحوافز غير متوفرة أو نادرة في مصانع مدينة الحسن الصناعية ، وأن الترقيات يتدخل بها عامل الواسطة والمحسوبية ، وقد تبين ذلك من الأمور والمؤشرات التالية : ندرة الحوافز التشجيعية ، تتم الترقية حسب الواسطة والمعرفة ،لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل ، لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة . حيث بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة المكافآت (٣.٤٣) والانحراف المعياري لها (٠.٨٥) .

٥- مشكلة الظروف الفزيقيه للعمل : تبين من خلال إجابات أفراد العينة أن الظروف الفزيقيه للعمل غير مناسبة وقد دل على ذلك بعض الأمور والمؤشرات التالية :

ازدحام مكان العمل (عدم اتساع المكان) ، الحرارة غير مناسبة داخل المصنع ، ضعف الاضاءه ، تأثير المواد المستعملة على صحة العامل ، عدم التطعيم ضد بعض الأمراض . حيث بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة الظروف الفيزيقيه (٣.٤٠) والانحراف المعياري لها (٠.٧٢) .

٦- مشكلة الإسكان : دلت نتائج إجابات أفراد العينة على أن المؤسسات الصناعية في مدينة الحسن الصناعية لا تعمل على تامين سكناً لعمالها ، وقد دل على ذلك بعض الأمور التالية : لا تقدم المؤسسة قطع أراضي مقابل أثمان رمزية ، لا تؤمن المؤسسة سكن وظيفيا للعمال ، صعوبة الحصول على قرض للإسكان ، لا تقيم المؤسسة إسكانا لموظفيها مقابل اقتطاعات شهريه حيث بلغ المتوسط الحسابي لمشكلة الإسكان (٣.٣٧) والانحراف المعياري لها (١.٠٣) .

٧- مشكلة المواصلات : تبين من تحليل نتائج إجابات أفراد العينة تفاوت في إجاباتهم حول مشكلة المواصلات ، ومع هذا التفاوت إلا أنهم يؤكدون ، وجود مشكلة في المواصلات من خلال الأمور والمؤشرات التالية : وسائل النقل مزدحمة وغير مريحة ، لا تؤمن المؤسسة العمال إلى أماكن سكناهم ، ووسائل النقل قديمة الصنع ، بدل المواصلات التي يوفرها

المصنع للعمال غير كافيه ، الوصول إلى مكان العمل متأخر . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (٣.٣٦) والانحراف المعياري لها (٠.٦٩)

٨- مشكلة نوع العمل والتدريب المهني : دلت نتائج إجابات أفراد العينة أن إمكانية التدريب في المؤسسة الصناعية لرفع كفاءة العامل غير متوفرة ويظهر ذلك من خلال المؤشرات التالية : فرص التدريب غير متوفرة ، التدريب المهني لا يتناسب مع العمل ، لم تعمل الدورات التدريبية على تحسين الكفاءة في العمل ، القبول بأي عمل للظروف المادية الصعبة ، وتفضيل العمل المريح رغم انخفاض الأجر . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (٣.٣٥) والانحراف المعيار لها (٠.٦٨) .

٩- مشكلة حوادث العمل وأمراض المهنة .تبين من تحليل إجابات أفراد العينة أن الأمور التي تساعد على حوادث العمل وأمراض المهنة ما يلي : عدم كفاية الدورات المتعلقة بالسلامة المهنية ، نقص وسائل السلامة العامه ، عدم استخدام ملابس العمل الواقية ، تجاهل المؤسسة لتقديم مساعده ماليه عند التعرض لحادث ، تجاهل تعويضات إصابة العمل ، عدم تامين العلاج عند التعرض لحادث ، والعمل الحالي يشكل خطورة على حياة العامل . حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٢٨) والانحراف المعياري لها (٠.٧٩) .

١٠- مشكلة العلاقات الاجتماعية العمالية : تبين نتيجة تحليل إجابات أفراد العينة أن العلاقات الاجتماعية العمالية بين الإدارة والعمال غير جيدة وليست بالمستوى المطلوب ، وقد دل على ذلك من خلال الأمور والمؤشرات التالية : علاقة الإدارة مع العمال غير جيده ، تجاهل شكاوي العمال من قبل الإدارة ، النقد المستمر للعمال من قبل المشرف ، لا يوجد علاقات صداقه مع زملاء العمل ، لا تعطى محاضرات من قبل مكتب العمل ، تعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (٣.٢٤) والانحراف المعياري لها (٠.٧٥) .

١١- مشكلة الغياب عن العمل : دلت نتائج التحليل للإجابات أن من أهم أسباب الغياب في مصانع مدينة الحسن الصناعية هو الإجهاد الذي يتعرض له العامل خلال عمله ، ومن الأمور والمؤشرات التي تدل على مشكلة الغياب في مصانع المدينة ما يلي :

الإجهاد في العمل ، عدم المتعة في العمل ، البحث عن عمل آخر ، مشكلات اجتماعيه في البيت ، صعوبة الوصول إلى موقع العمل . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (٣.٢١) والانحراف المعياري لها (٠.٦٦) .

١٢- مشكلة أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية : تبين من تحليل إجابات أفراد العينة انه لا يوجد لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية أوقات للفراغ أو القيام بأي نشاطات ترويحية ، ومن الأمور والمؤشرات التي تدل على ذلك : لم يعمل المصنع على تامين رحلات أو نشاطات ترويحية ، أماكن المطالعة أو الصلاة غير متوفرة ، لا تعرض أفلام ثقافيه ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمشكلة (٣.١٧) والانحراف المعياري لها (٠.٧٥) .

٦-١-٣ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث (هل توجد علاقة ذات دلاله احصائيه للمشكلات الاجتماعية الاقتصادية لدى العمال الاردنين في المدينة الصناعية تعزى إلى المتغيرات النوعية الاتيه (الجنس ، العمر الحالي ، الحالة الاجتماعية ، مكان الاقامه ، المستوى التعليمي ، المهنة ، الأجر ؟) ويتفرع عنه التساؤلات التالية :

أ- هل توجد علاقة ذات دلاله احصائيه للمشكلات لدى العمال في المدينة الصناعية تعزى إلى متغير الجنس ؟

أظهرت نتائج التحليل الإجابات أفراد العينة النتائج التالية :

١. توجد فروق ذات دلاله احصائيه بين متغير الجنس والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلاله احصائيه بين متغير الجنس وكلا من المشكلات (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، التغذية ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصلات)

٣.لا توجد فروق ذات دلاله احصائيه بين متغير الجنس وكلا من المشكلات (حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، الإسكان) .

ب- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائة للمشكلات لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير العمر الحالي ؟

دلت نتائج التحليل الى ما يلي :

١.توجد فروق ذات دلاله احصائيه بين متغير العمر الحالي والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير العمر الحالي وكلا من المشكلات (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، التغذية ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصلات) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير العمر الحالي وكلا من المشكلات (الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، الإسكان) .

جـ- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية للمشكلات لدى العمال في المدينة الصناعية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية ؟

أظهرت نتائج التحليل لإجابات أفراد العينة ما يلي :

١.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الحالة الاجتماعية وكلا من المشكلات (المكافآت والترقيات والحوافز ،أوقات الفراغ والنشاطات االترويحيه، المواصلات) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الحالة الاجتماعية وكلا من المشكلات (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، الظروف الفيزيقيه للعمل ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، التغذية ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية) .

د- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية للمشكلات لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير مكان الاقامه ؟

دلت نتائج تحليل إجابات أفراد العينة ما يلي :

١. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير مكان الاقامه والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير مكان الاقامه وكلا من المشكلات (ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، التغذية) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير مكان الاقامة وكلا من المشكلات (الأجور ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصلات) .

هـ- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية للمشكلات لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي ؟

يلاحظ من تحليل إجابات أفراد العينة النتائج التالية :

١.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي وكلا من المشكلات (الغياب عن العمل ، نوع العمل والتدريب المهني ، التغذية ، العلاقات الاجتماعية العمالية ، المواصلات) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المستوى التعليمي وكلا من المشكلات (الأجور ، الظروف الفيزيقية للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، الإسكان) .

و- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية للمشكلات لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير المهنة ؟

اظهر تحليل إجابات أفراد العينة النتائج التالية :

١.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المهنة والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المهنة وكلا من المشكلات (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، الظروف الفيزيقيه للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، المواصلات) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير المهنة وكلا من المشكلات (التغذية ، الإسكان ، العلاقات الاجتماعية العمالية) .

ز- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية للمشكلات لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية تعزى إلى متغير الأجر (الراتب)؟

اظهر التحليل لإجابات الأفراد العينة للنتائج التالية :

١.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الأجر والمشكلات مجتمعة لدى العمال في مدينة الحسن الصناعية .

٢.توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الأجر وكلا من المشكلات (الأجور ، ساعات العمل ، الغياب عن العمل ، الظروف الفيزيقيه للعمل ، المكافآت والترقيات والحوافز ، حوادث العمل وأمراض المهنة ، نوع العمل والتدريب المهني ، أوقات الفراغ والنشاطات الترويحية ، التغذية ، العلاقات الاجتماعية العمالية) .

٣.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متغير الأجر ومشكلة الإسكان .

٦-١-٤ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع (ما الحلول المناسبة لكل المشكلات من وجهة نظر العمال أنفسهم ؟)

اظهر تحليل لإجابات أفراد العينة النتائج التالية لحل المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجه العمال :

أ. رفع الحد الأدنى للأجور كون الأجور لا تفي احتياجات ومتطلبات أسرهم .

ب.التامين الصحي الشامل لجميع أفراد العائلة شاملا الأبوين .

ج.الأمن الوظيفي من خلال حسن المعاملة وعدم التمييز بين العمالة الوافدة والعمالة المحلية

د.تامين وسائط نقل حديثة الصنع لنقلهم من أماكن سكناهم إلى مواقع العمل .

ه.توفير وجبات غذائية مدعومة من قبل المؤسسة الصناعية .

و.تخفيض ساعات العمل وزيادة فترات الاستراحة .

ز.عقد الدورات التدريبية وتوفير معدات السلامة العامة .

ح.العمل على توفير ظروف عمل مناسبة من حيث التهوية والانا رة والحرارة .

ط.إقامة مشاريع إسكانية وبأقساط شهريه مريحة .

ك.إيجاد أماكن مناسبة للاستراحة والصلاة وتوفير وسائل ترفيهية .

٦-٢ التوصيات المقترحة

بعد تحليل البيانات وتفسيرها للإجابة عن تساؤلات الدراسة وما توصلت إليه من نتائج ، تبين أن هناك مشكلات اجتماعيه اقتصاديه يعاني منها العمال الأردنيون في مدينة الحسن الصناعية ، تختلف أهميتها من مشكله إلى أخرى ، ولتحسين أوضاع العمال الاجتماعية والاقتصادية ، فان الدراسة تقترح ما يلي :

١.الأجور : زيادة أجور العمال في المدن الصناعية لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية ، ولتناسب الزيادة في الأجور مع غلاء الأسعار للمواد التموينية وارتفاع أسعار المحروقات وتأتي الزيادة عن طريق ما يلي :

أ. رفع الحد الأدنى للأجور من ١١٠ دينار إلى ١٥٠ دينار أسوة بالعاملين في المؤسسات والدوائر الحكومية .

ب. صرف غلاء معيشة للزوجة والأبناء ، وكما هو معمول به في مؤسسات الدولة .

ج. صرف زيادة سنوية ، تعتمد هذه الزيادة على كفاءة العامل ودرجة المهنة المصنف بها

د. منح العمال حصة سنوية من أرباح المؤسسة الصناعية تقرر هذه القيمة من قبل لجنة مختصة من قبل الجهات المعنية بحقوق العمال الاردنيين في المدن الصناعية .

٢. تفعيل المكافآت والترقيات والحوافز من خلال :

أ. صرف راتب شهري (الثالث عشر والرابع عشر) كما هو موجود في الشركات الاردنية (مصفاة البترول الاردنية ، الاسمنت ، الفوسفات ، البوتاس) .

ب. صرف مكافأة نهاية الخدمة بمعدل راتب شهري عن كل سنه خدمه .

ج. القيام بالرحلات الترفيهية للاماكن الاثريه والدينية في المملكة الاردنيه الهاشمية على نفقة المؤسسة الصناعية .

د. تسيير رحلات حج وعمره وعلى نفقة المؤسسة الصناعية أو تخصيص جزء من التكاليف

هـ. دعم أبناء العمال بتخصيص عدد من المقاعد الجامعية أو تغطية جزء من نفقات الدراسة كمساهمه من المؤسسات الصناعية في تعليم أبناء العاملين لديها .

و. أن تتم الترقية حسب مدة الخدمة مقرونة بالدرجة التي يصنف بها العامل .

٣. المزيد من الدورات وبرامج التدريب المهني المتخصص حول نوع العمل وأساليبه ومستجداته من خلال :

أ. تدريب مهني نظري يتعلق بالمهنة التي يرغب العامل التخصص بها ، حسب قدراته الذهنية والبدنية .

ب. تدريب عملي ميداني بحيث يقسم التدريب العملي المهني إلى أربع مراحل :

١. المرحلة الأولى – يصنف المتدرب " بالعامل / بلا درجه " وتكون مدة الدورة ستة شهور.

٢. المرحلة الثانية – يصنف المتدرب " محدود المهارة / درجة ٣" وتكون مدة الدورة ستة شهور .

٣. المرحلة الثالثة – يصنف المتدرب " ماهر / درجة ٢ " وتكون مدة الدورة ستة شهور.

٤. المرحلة الرابعة – يصنف المتدرب " مهني محترف / درجة ١ " وتكون مدة الدورة ستة شهور .

ج. يمنح المتدرب شهادة تصنيف مهني مصدقه من الجهات المعنية (الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب ، وزارة العمل ، مؤسسة التدريب المهني ، النقابة المهنية المختصة) .

د. إجراء فحص كفاءة عملي كل سنه من خلال جهة محايدة بالتعاون مع ما ذكر في (ج) أعلاه .

٤. تفعيل دور مكتب العمل الموجود في مدينة الحسن الصناعية من خلال :

أ. زيادة عدد مفتشي العمل الموجودين في المكتب ، لفرض رقابه صارمة على المؤسسات ، وتغطية كافة المصانع المتواجدة ضمن مدينة الحسن الصناعية للحد من المخالفات والتجاوزات التي ترتكبها بعض الشركات والمصانع .

ب. أن يشمل مكتب العمل بالاضافه إلى موظفي وزارة العمل مندوبي من وزارة الصناعة والتجارة ، وزارة الصحة ، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن .

ج. القيام بجولات تفتشيه مفاجئه غير معلنه وتفتيشات ليليه للتأكد من تطبيق الحد الأدنى للأجور ، والاطلاع على مشاكل العمل والعمال ووضع الحلول الممكنة والتأكد من نظافة المرافق الصحية وتوفير مياه الشرب وأماكن الاستراحة والصلاة .

د. إعطـاء محاضـرات توعيـه للعمـال تبـين حقـوقهم وواجبـاتهم مـن حيـث الأجـور ، سـاعات العمل ، المكافآت ، الإصابات ..... الخ .

ﻫ. تبديل الكادر الوظيفي لمكتب العمل كل سنه تلافيا لإقامـة علاقـات شخصـيه مـع أصـحاب المؤسسات الصناعية ، والتي قد تـؤثر سلبا علـى مصـالح العمـال وعـدم المصـداقية فـي كتابـة التقارير .

و. عقد دورات تدريبيه لكادر المكتب لزيادة تأهيله ومواكبة التغيرات في سوق العمل .

٥. إدامة الاتصـال وحسن العلاقة بين الاداره والعمال وما بين العمال أنفسهم من خلال :

أ. تحقيق المساواة من قبل الاداره بين العمـال فـي الترقيـة والحـوافز والمكافـآت علـى أن تقـرن بمواظبة العامل وعدم تغيبه عن العمل .

ب. العمل على تحسين أسلوب المشرفين في معاملتهم للعمـال ، وذلـك بتنظـيم دورات تدريبيـه لهم في مجال العلاقات الانسانيه والعمالية .

ج. عدم تعرض العمال للمعاملة المهينة كالشتم والضرب والتهديد بالطرد من العمل .

د. إجـراء حـوار مـابين إدارة المؤسسـات الصـناعية والعمـال والسـماح لهـم بتقـديم مقترحـاتهم ومطالبهم لتحسين ظروف العمل ، اضـافه إلـى إشـراكهم فـي مناقشـة مشـكلات العمـل ووضـع الحلول لها .

ﻫ. إيجاد لجنه داخل المؤسسات الصـناعية تسـمى لجنـة ممثلـي العمـال ، وان يكـون هنـاك آليـة لاختيارهم بموجب قانون ، لتكـون حلقـة وصـل بـين العامـل وصـاحب العمـل ومفـتش العمـل .

٦.تحسين ظروف العمل للوصول إلى ما يسمى بصفر الحوادث من خلال :

أ. تامين بيئة آمنه ونظيفة تحد من الهدر الإنساني والمادي الذي يتعرض لـه المجتمـع العمـالي بتحسين الظروف الفيزيقيه المحيطة بالعامل من خلال تحسين الاضـاءه ، الحـرارة المناسـبة ، التهوية السليمة ، ومعالجة الملوثات الصناعية .

ب. الاهتمـام باسـتخدام وسـائل الأمـن الصـناعي لحمايـة العمـال مـن الحـوادث والإصـابات وأمراض المهنة .

ج. إجـراء المزيـد مـن دورات قواعـد السـلامة المهنيـة ، لرفـع مسـتوى الـوعي لـدى العمـال وتعريفهم بنواحي الخطورة في عملهم وإمكانية تجنبها قدر الإمكان .

د. تزويد العمال بملابس خاصة بالعمل ومعدات وقاية شخصية مثل الكمامات ، النظارات ، السماعات .

هـ. ضرورة وجود مشرفي سلامه وصحة مهنيه في المؤسسات الصناعية للحد من عدد الإصابات ومنع تكراراها .

٧. ضرورة توفير تامين صحي شامل لعمال المدن الصناعية ، يحول من العامل وصاحب العمل ، ليفسح المجال أمام العمال وأسرهم للمعالجة ، لان التامين الصحي أصبح من ابرز واهم الحقوق المفترض أن يحصل عليه العامل ، وانه أصبح مطلبا ملحا ومهما ، حتى يستطيع العمال ذو المرتبات الضئيلة ، من توفير العلاج لأسرهم مما يشعرهم بالطمأنينة على أنفسهم وأسرهم .

٨. تخفيض ساعات العمل من خلال :

أ. اعتبار ساعات العمل (٧) ساعات يوميا بدلا (٨) ساعات .

أو

ب. اعتبار ساعة الاستراحة اليومية من ضمن ساعات العمل (ال٨) .

أو

ج. اعتبار يوم السبت عطله رسميه أسوة بمؤسسات الدولة .

٩. الاهتمام بتحسين وسائل المواصلات بحيث تكون مريحة وحديثه الصنع وتامين العمال من والى مكان سكناهم .

١٠. تأمين العمال بسكن وظيفي تتوفر فيه شروط السكن الصحي وتقديم قطع أراضي مقابل أثمان رمزية أو قروض سكنيه لبناء سكن دائم مقابل اقتطاعات شهريه تتناسب ورواتبهم .

١١. إيجاد نوادي وملاعب وأماكن للمطالعة والعبادة وكفتيريا في كل مؤسسه صناعية يزيد عدد عمالها عن (١٠٠) عامل أو يكون ذلك على مستوى المدينة الصناعية لكي يمارس العمال نشاطاتهم الترويحية وقت فراغهم .

١٢- تقديم وجبات غذائية داخل المصنع ، مدعومة من قبل المؤسسة الصناعية ، مع توفير مياه للشرب مبرده صيفا مع التركيز على نظافة المرافق الصحية .

١٣- توعية العمال بأهمية المواظبة على العمل ، ومدى خطورة الغياب ونتائجه السلبية على العامل والمصنع والمجتمع .

المصادر والمراجع

أولا : المراجع العربية

إبراهيم ، المختار محمد (١٩٩١) ، **الآثار الاجتماعية والاقتصادية لحركة التطبيع** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة فاريونس ، بنغازي ، ليبيا .

إحصائيات وزارة العمل ، نيسان (٢٠٠٦) ، عمان ، الأردن.

إسماعيل ، قباري (١٩٨٠) ، **علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية** ، الإسكندرية: منشأة المعارف .

امام ، سلوى (١٩٨٩) ، الصدق والثبات في استمارة الاستقصاء وتحليل المضمون ، **المجلة العلمية** ، عدد ١ ، كلية الأعلام ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، مصر .

انجلز وآخرون (١٩٦٩) ، **ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية** ، (ترجمة أحمد زكي صالح ، رياض عسكر وآخرون) ، ط٣ ، المجلد الثاني ، القاهرة: دار المعارف.

اودن ، سمير (٢٠٠٤) ، **التعويض عن إصابات العمل في مصر والدول العربية** ، الإسكندرية: منشأة المعارف.

باركر وآخرون ، بلا ، **علم الاجتماع الصناعي** ، (ترجمة محمد علي محمد وآخرون) ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.

بدوي ، أحمد زكي (١٩٨٧) ، **معجم العلوم الاجتماعية** ، ط١ ، بيروت: مكتبة لبنان.

بوحوش ، عمار (١٩٧٩) **العمال الجزائريون في فرنسا** ، ط٢ ، الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع .

التل ، محمود فضيل (١٩٨١) ، **الخدمة العمالية ومستوياتها العربية والدولية،** **الكويت:** مؤسسة الوحدة للنشر والتوزيع .

جبارة ، جبارة عطية (٢٠٠١) ، **الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي** ، ط٢ ، القاهرة: مكتبة غريب .

الجوهري ، محمد (١٩٨٩) ، **مقدمة في علم الاجتماع الصناعي** ، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

جوهر ، محمد (١٩٩٥) ، **الحركة العمالية في الأردن** ، الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن ، عمان ، الأردن .

الجوهري ، محمد عبد الله الخريجي (١٩٩٥) ، **طرق البحث الاجتماعي** ، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية .

حبيب ، سعد عبد السلام (١٩٥١) ، **مشاكل العمل والعمال** ، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية .

حسن ، عبد الباسط محمد (١٩٨٧) ، **علم الاجتماع الصناعي** ، ط٢ ، القاهرة: مكتبة غريب .

حنفي ، عبد الغفار (١٩٩١) ، **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد** ، بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر .

خريس ، علي عناد وآخرون (١٩٦٥) ، **الحركة النقابية العمالية في الأردن** ، عمان: دار النشر والتوزيع والتعهدات .

خمش ، مجد الدين (٢٠٠٤) ، **الدولة والتنمية في إطار العولمة** ، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .

داوود ، معمر (١٩٨٦) ، **حوافز العمل في الصناعة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر، الجزائر.

الدقس ، محمد (١٩٩٦) ، **التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق** ، ط٤ ، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .

الدقس ، محمد (١٩٩٩) ، **علم الاجتماع الصناعي** ، ط١ ، عمان: مركز طارق للخدمات الجامعية.

الدقس ، محمد (٢٠٠١) ، سوسيولوجيا الصنائع عند ابن خلدون ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، الرياض ، السعوديه .

الدقس ، محمد (٢٠٠٤) ، مشكلة الغياب لدى العمال في الصناعة ، **دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية** ، المجلد ٣١ ، العدد ١ ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

دودخ ، لميس (١٩٩٣) ، **مشكلات المرأة العاملة في الصناعة** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

رشيد ، خلفان (١٩٩٦) ، **واقع ظروف العمل في المؤسسة** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر ، الجزائر ، الجزائر .

رنتيمي ، الفضيل (١٩٩٣) ، **القرابة والعمل** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، الجزائر .

الزعبي ، مروان طاهر (٢٠٠٠) ، **حوادث العمل وعلاقتها ببعض العوامل الإنسانية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الساعاتي ، حسن (١٩٨٠) ، **التصنيع والعمران** ، ط٣ ، بيروت: دار النهضة العربية.

الساعاتي ، حسن (١٩٧٦) ، **علم الاجتماع الصناعي** ، القاهرة: دار المعارف بمصر.

سلمان ، حنفي (١٩٨٠) ، **إدارة الأفراد** ، القاهرة: دار الجامعات المصرية .

السويس ، عبد الحميد (٢٠٠٠) ، **المشكلات الاجتماعية الاقتصادية للعاملين في مؤسسات القطاع العام الصناعي وعلاقتها الإنتاجية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، دمشق ، سوريا .

السيد ، السيد عبد العاطي (١٩٨٥) ، **التصنيع والمجتمع** ، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية .

دشاش ، أحمد أديب (١٩٨١) ، **الطب الصناعي** ، دمشق: المطبعة الجديدة .

عبد الحي ، عبد المنعم (١٩٧٦) ، **علم الاجتماع الصناعي** ، القاهرة: دار المعارف.

عبد الحي ، عبد المنعم (١٩٨٤) ، **علم الاجتماع الصناعي والمصنع ومشكلاته الاجتماعية** ، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .

عبد الرزاق جلبي ، علي (١٩٨٣) ، **علم الاجتماع الصناعي** ، مصر: دار المعرفة الجامعية .

عبد المولى ، محمد (١٩٨٤) ، **علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي** ، القاهرة: الدار العربية .

عثمان ، إبراهيم (١٩٩٩) ، **مقدمة في علم الاجتماع** ، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عكروش ، لبنى (١٩٩٢) ، **الغياب عن العمل في قطاع صناعة الأدوية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

عوده ، أحمد وفتحي ملكاوي (١٩٩٢) ، **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية** ، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن .

عودة الله ، خالد وليد (١٩٩٤) ، **مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

عوض ، عباس محمود (١٩٧١) ، **حوادث العمل في ضوء علم النفس** ، القاهرة: دار المعارف بمصر .

عيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨٢) ، **علم النفس والإنتاج** ، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر .

غباري ، محمد سلامة (١٩٩١) ، **المدخل إلى علاج المشكلات العمالية من منظور الخدمة الاجتماعية** ، الاسكندرية: مطبعة الكتاب الجامعي الحديث .

غوانمه ، أمين محمد (٢٠٠٠) ، **الاغتراب عند العمال في شركة الصناعات العربية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

غيث ، محمد عاطف (١٩٨٧) ، **المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي** ، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية .

الفران ، منال (١٩٩٥) ، **أخطار المهنة في العمل الصناعي والمشكلات الاجتماعية الناجمة عنها** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الفكهاني ، حسن (١٩٧٢) ، **موسوعة الأمن الصناعي ج٢** ، القاهرة: الدار العربية.

قانون العمل الأردني ، رقم ٨ (١٩٩٦) .

قانون مؤسسة المدن الصناعية المؤهلة (١٩٩٨) ، عمان ، الأردن .

قانون مؤسسة المدن الصناعية رقم ٥٩ (١٩٨٥) ، عمان ، الأردن .

القميري ، محمد سليمان (١٩٨٢) ،**الحركة العمالية النقابية في الأردن** ، عمان: جمعية عمال المطابع الأردنية .

القميري ، محمد سليمان (١٩٩٦) ، **الاتحاد العام لنقابات العمل أهداف ومنجزات** ، عمان: جمعية عمال المطابع الأردنية .

مايو التون ، بلا ، **التصنيع والمشاكل الإنسانية** ، (ترجمة محمد عماد الدين إسماعيل وآخرون)، القاهرة: مكتبة مصر.

محمد ، بثينا مصطفى (٢٠٠٠) ، **عمالة المرأة في القطاع الصناعي** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن .

مرعي ، محمد مرعي (١٩٨٣) ، **التصنيع والعمل** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، دمشق ، سوريا .

منشورات دائرة الإحصاءات العامة (٢٠٠٧) ، عمان ، الأردن .

نعامه ، سليم (١٩٨٨) ، **مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسة الصناعية** ، دمشق: مطبعة عكرمه.

وزارة الثقافة والإعلام (١٩٧٤) ، **التنمية الصناعية في الأردن** ، عمان**:** دائرة المطبوعات والنشر .

وزارة الصناعة والتجارة (٢٠٠٧) ، **معلومات عامة** ، عمان ، الأردن .

ثانيا : المراجع الأجنبية

Anderson , N . (1961) **, Work and Leisure ,** Routldge and Keng Paul, London .

Clarcke , R , O (1968) ,**Thecondition of work** ,. Roberts , B , Industrial Relation , **Contempor proplems and perspectives ,** London .

Dales, Beach,(1980) **, Personal,The Management of People at work,Fourthed,** Macmillan Publishing,Co,New York .

Schulz G, and Coleman,J (1959),**labor proplems cases and readings**,MeGraw-Hill, New York .

Mayo,G,E, (1945**),The Social proplems of Industrial Civilization Division Of Research,Graduate School Of Business Administration**, Harvard University, Boston .

Mayo E (1960**), The Human Proplems Of an Industrial Civilization,** The Viking Press, Inc . N, Y .

The National Labor committee**,** (2006**), The Good, The Bad and The Ugly: Report on The National Labor committee and United Steel Workers of America Delegation to Jordan .**

Panakal J.J. , (1984), **Industrial Absenteeism-Current Index To Journals in Education,** Vol(16) Number(10), Oryx press U.S.A, PP: 300-302 .

Florance, P.Sargent. (1968), **Absenteesim (labor), in Encyclopedia of the Social Sciences**, The Free press Macmillan Company, N.Y.P.

Thomas, N.Jenkins,July1961 personal , P 56 .

Heinriche H.W, (1959)**, Industrial prevention**, New York, ed, McGraw Hill Book Company Inc, P, 140 .

Blake RP**,** (1963), **industrial Safety**, 2Ed, Englawwod cliffs, N,G, prentice hall Inc, , P25 .

Schnieder E-V. (1971), **Industrial Sociology**, 2ed Edition, McGraw-Hill, Inc, N,Y, , P35 .

ERIC , (1999), **Workforce Training Needs and practices of Washington state Employers**, Washington state workforce Training and Education Coordinating Board, Olympia, P36 .

Hassid, Joseph, (2002), **Internationalisation and Changing Skills Needs in European Firms**, European Centre For The Development of Vocational Training, The ssaloniki, Greece, , P117 .

Peters,Mike, (2005), **Entrepreneurial Skills in Leadership and Human Resource**, Management Evaluated by Apprentices in small Tourism Businesses, Education and Training, , P17 .

Metron, R. and Nibest, R. (1976), **contemporary Social proplems**, ed.4,Harcourt Brace, Iovianich, Inc, N.Y .

Rose, Arnold. (1984), **Social proplem**, in a Dictionary of the Social Sciences, Flitcher and Son Limited, London .

Simon, **H**. (1978) . Motivations de Labsenteisme, in Sociologie du Travail, N3, ed. Paris .

P-Boullache (1967)**:** Les reponsabiltes de Ientreprtse en matiere daccident du travail, paris, sirey, P43 .

الملحق ٠١ قانون مؤسسة المدن الصناعية الأردنية رقم (٥٩) لسنة ١٩٨٥ وتعديلاته

الفصل الأول

مبادئ عامة

المادة (١) :

يسمى هذا القانون (قانون مؤسسة المدن الصناعية الأردنية رقم ٥٩ لسنة ١٩٨٥) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة (٢) :

يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه إلا إذا دلت القرينة على غير ذلك :

الوزير : وزير الصناعة والتجارة .

المؤسسة : مؤسسة المدن الصناعية الأردنية التي يتم إنشاؤها بموجب أحكام هذا القانون .

المجلس : مجلس إدارة المؤسسة .

الرئيس : رئيس المجلس.

المدير التنفيذي : المدير التنفيذي للمؤسسة .

المدينة الصناعية : مساحة من الأراضي الواقعة خارج حدود البلديات أو داخلها يحدد استعمالها كمنطقة صناعية بموجب قانون تنظيم المدن والقرى والأبنية المعمول به وتخصص لاحتواء الصناعات والخدمات اللازمة لها والتي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس اعتبارها مدينة صناعية لتدار من قبل المؤسسة وفق أحكام هذا القانون .

المادة (٣) :

يؤسس في المملكة بموجب أحكام هذا القانون مؤسسة تسمى (مؤسسة المدن الصناعية الأردنية) يكون لها شخصية معنوية واستقلال مالي و إداري ولها بهذه الصفة ممارسة الصلاحيات المنصوص عليها في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه أن تقاضي

وتقاضى وأن تنيب عنها في الإجراءات القانونية والقضائية المتعلقة بها النائب العام أو أي محام توكله لهذه الغاية .

المادة (٤) :

يكون المركز الرئيسي للمؤسسة في عمان ولها أن تنشئ فروعا لها في أي مكان في المملكة .

المادة (٥) :

تسري على المؤسسة أحكام قانون الشركات المعمول به في الأمور التي لم ينص عليها في هذا القانون .

الفصل الثاني

غايات المؤسسة

المادة (٦) :

تهدف المؤسسة إلي دراسة وتخطيط وإنشاء و إدارة جميع المدن الصناعية في المملكة وفقا لأحكام هذا القانون .

الفصل الثالث

صلاحيات المؤسسة

المادة (٧) :

تحقيقا للغاية المقصودة من هذا القانون تخول المؤسسة الصلاحيات التالية :

أ. تملك وشراء الأراضي اللازمة لاقامة المدن الصناعية عليها أو استئجار تلك الأراضي إذا دعت الحاجة إلي ذلك .

ب. إدارة جميع الشؤون بالمدن الصناعية .

ج. ممارسة صلاحيات اللجان التنظيمية اللوائية والمحلية لتطبيق أحكام قانون تنظيم المدن والقرى والأبنية المعمول به ضمن حدود مدنها الصناعية وذلك بالرغم مما ورد في أي قانون آخر .

د. إقامة جميع المنشآت اللازمة للمدن الصناعية وتوفير الخدمات الضرورية لها .

هـ. الموافقة على إقامة هذه الصناعات المرخصة ضمن مدنها .

و. ممارسة جميع الصلاحيات والسلطات المخولة للبلديات في المملكة وذلك داخل حدود المدن الصناعية .

ز. وضع أسس تأجير الأراضي وأبنية المصانع المقامة في المدن الصناعية وبيعها للمستثمرين الصناعيين وإبرام العقود اللازمة لذلك .

ح. التنسيب إلي الجهات المعنية بفرض قيود تنظيمية معينة على الأراضي المحيطة بالمدن الصناعية حسب ما تقتضيه المصلحة .

ط. التعاقد مع المتعهدين والخبراء والمستشارين بما في ذلك المحامون والمهندسون لتمكين المؤسسة من القيام بأعمالها .

ي. الاقتراض من مصادر التمويل الداخلية والخارجية ويشترط في ذلك ما يلي :

١. يتم إصدار سندات الدين بموجب نظام خاص يوضع لهذه الغاية .

٢. وفي حالة الاقتراض من المصادر الخارجية أن يتم ذلك بموافقة مجلس الوزراء .

ك. التعاون مع الجهات المعنية لتأمين السكن وسائر الخدمات الضرورية للعاملين في المدن الصناعية .

ل. اتخاذ الإجراءات التي تكفل المحافظة على البيئة من التلوث الناتج عن الصناعات القائمة في المدن الصناعية بما في ذلك تلوث الماء والهواء .

م. التنسيق مع الوزارات المختصة في مجالات اختصاصها .

ن. القيام بأية أعمال أخرى لتحقيق غايات المؤسسة وفق أحكام هذا القانون .

الفصل الرابع

المادة (٨) :

يتألف رأسمال المؤسسة من اثني عشر مليون دينار مقسمة إلي اثني عشر مليون سهم قيمة كل منها دينار واحد ، ويتم تغطيته من قبل الحكومة وبنك الإسكان والمؤسسات العامة والهيئات الرسمية التي يوافق مجلس الوزراء على مساهمتها في رأسمال المؤسسة بالنسب التي يقررها بناء على تنسيب الوزير مع مراعاة أهداف هذه المؤسسات والهيئات وقوانينها .

المادة (٩) :

تسدد مساهمة الحكومة في رأسمال المؤسسة كما يلي :

و. مليون ونصف المليون سهم مساهمة عينية بدل قيمة الأرض المستملكة لأغراض المدينة الصناعية في سحاب ، وتحول ملكيتها إلى المؤسسة حسب الأصول .

ز. يسدد (٢٥%) من الباقي فوق نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية .

ح. يسدد الرصيد على أقساط حسب قرارات المجلس .

المادة (١٠) :

تسدد مساهمة المساهمين الآخرين في رأسمال المؤسسة كما يلي :

أ. يسدد (٢٥%) من قيمة مساهماتهم فور نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية .

ب. يسدد الرصيد على أقساط حسب قرارات المجلس .

المادة (١١) :

يجوز للمؤسسة بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب المجلس وتنسيب الوزير زيادة رأسمالها إلي الحد الذي تراه ضروريا .

الفصل الخامس

المادة (١٢) :

يتولى إدارة شؤون المؤسسة وتنظيم أعمالها مجلس إدارة ومدير تنفيذي و جهاز تنفيذي من الموظفين والمستخدمين .

المادة (١٣) :

أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ز) من هذه المادة يتولى إدارة شؤون المؤسسة مجلس إدارة برئاسة الوزير وعضوية كل من :

١. المدير التنفيذي .

٢. المدير التنفيذي للهيئة الأردنية لتنمية البيئة الاستثمارية والأنشطة الاقتصادية .

٣. المدير التنفيذي لمؤسسة تشجيع الاستثمار .

٤. المدير التنفيذي للمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية .

٥. المدير العام لمؤسسة المناطق الحرة .

٦. ممثل عن وزارة الصناعة والتجارة نسميه الوزير .

٧. مندوب عن بنك الإسكان للتجارة والتمويل يعينه مجلس إدارته .

٨. مندوب عن بنك الإنماء الصناعي يعينه مجلس إدارته .

٩. مندوب عن مؤسسة الضمان الاجتماعي يعينه مجلس إدارتها .

١٠. أربعة أعضاء على الأقل من القطاع الخاص من ذوي الخبرة والاختصاص يتم تعيينهم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ، يمثلون القطاعات الاقتصادية المختلفة على أن يكون اثنين منهم من أصحاب الصناعات في المدن الصناعية وعلى أن لا يكون أيا منهم من مؤسسات القطاع الخاص التي تساهم الحكومة في رأسمالها .

ب. يتولى الرئيس تمثيل المؤسسة لدى الغير .

ج. يسمى مجلس الوزراء من بين أعضاء المجلس المذكورين في البند (١٠) من الفقرة (أ) من هذه المادة نائبا للرئيس يمارس صلاحياته عند غيابه .

د. تكون مدة العضوية في المجلس للأعضاء المشار إليهم في البندين (٦) و (١٠) من الفقرة (أ) من هذه المادة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة لعضو أو اكثر .

هـ. يجوز إنهاء عضوية أي عضو من الأعضاء المشار إليهم في البند (١٠) من الفقرة (أ) من هذه المادة بتعيين بديل له للمدة المتبقية من عضويته بذات الطريقة التي عين بها .

و. على كل عضو من أعضاء المجلس يكون له أو لزوجه أو أي من أبناءه أو أقربائه حتى الدرجة الثاني أي مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في أي مشروع اقتصادي أن يفصح للمجلس عن ذلك قبل مباشرته لمهامه أو عند تحقيق هذه المصلحة و أن يتقيد بتوجيهات المجلس بهذا الخصوص وذلك تحت طائلة المسؤولية القانونية .

ز. إلى أن يتم تأليف المجلس وفقا لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر المجلس القائم حاليا بممارسة مهامه وصلاحياته وفقا لأحكام هذا القانون لمدة لا تزيد على ستة أشهر .

المادة (١٤) :

تحدد علاوات وأتعاب أعضاء المجلس بقرار من مجلس الوزراء على أساس عدد الجلسات التي حضرها العضو .

المادة (١٥) :

أ. يجتمع المجلس مرة واحدة في الشهر على الأقل بدعوة من الرئيس أو نائبه في حال غيابه ويتكون النصاب القانوني لاجتماعاته بحضور ما لا يقل عن ثلثي أعضائه على أن يكون الرئيس أو نائبه بينهم ويتخذ قراراته بأغلبية أصوات أعضائه على الأقل وعلى العضو المخالف تسجيل سبب مخالفته خطيا في محضر الاجتماع والتوقيع عليه .

ب. تحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بتنظيم أعمال المجلس واجتماعاته وسائر الأمور المتعلقة به بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية .

ج. للمجلس أن يدعو أيا من ذوي الخبرة والاختصاص لحضور اجتماعاته وتقديم المشورة في أي موضوع معروض عليه دون أن يكون لهم حق التصويت .

د. يسمى الرئيس بناء على تنسيب المدير التنفيذي من بين موظفي المؤسسة أمين سر للمجلس يتولى تنظيم سجلات المجلس وحفظها وتدوين قراراته ومتابعة تنفيذها وتوقيعها من رئيس الاجتماع والأعضاء الحاضرين .

المادة (١٦) :

يمارس المجلس المهام والصلاحيات التالية :

أ. وضع السياسة العامة للمؤسسة .

ب. إعداد الخطط والبرامج الخاصة بتطوير المدن الصناعية وتنميتها بالتنسيق مع الجهات المعنية .

ج. الموافقة على طلبات إنشاء المصانع في المدن الصناعية وفقا للتراخيص الصادرة بشأنها من وزارة الصناعة والتجارة .

د. تحديد بدلات الإيجارات للأراضي والأبنية في المدن الصناعية وبدلات وأجور الخدمات التي تقدمها المؤسسة .

هـ. وضع التعليمات التنفيذية لتعيين موظفي المؤسسة وتحديد واجباتهم وحقوقهم ومسؤولياتهم

و. وضع الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحديد عدد الوظائف وأنواعها .

ز. تعيين المدير التنفيذي والتعاقد مع الخبراء والمستشارين والمحامين .

ح. تعيين مدققي حسابات المؤسسة وتحديد أجورهم .

ط. اعداد التقرير السنوي للمؤسسة و إقرار موازنتها السنوية العامة وحساباتها الختامية ورفعها إلى مجلس الوزراء للمصادقة عليها .

ي. تأسيس المدن الصناعية في داخل المملكة بموافقة مجلس الوزراء .

ك. الاستدانة من أية جهة داخل المملكة أو خارجها وفقا لأحكام هذا القانون .

ل. تفويض الموظفين بالتوقيع نيابة عن المؤسسة .

م. إعداد مشاريع القوانين والأنظمة الخاصة بالمؤسسة وتعديلاتها .

ن. الموافقة على حوالة الحقوق التي يملكها المستأجر من المؤسسة في الأجور وذلك ضمانا لأي قرض يحصل عليه المستأجر من أي جهة لاستثماره في المشروع الصناعي المقام في المدن الصناعية دون أن تتحمل المؤسسة أي مسؤولية أو التزام مالي مترتب على ذلك .

س. الموافقة على الاتفاقيات والعقود التي تبرمها المؤسسة وتفويض من يتولى توقيعها نيابة عنها .

ع. أي مهام أو صلاحيات أخرى مخولة للمجلس بمقتضى التشريعات النافذة .

ف. أي صلاحيات أخرى ذات علاقة بأهداف المؤسسة يكلفه الوزير بها خطيا .

المادة (١٧) :

للمجلس أن يؤلف لجانا خاصة يعهد إليها القيام بوظائف وواجبات معينة ويجوز تعيين أي عضو من أعضاء المجلس والمدير التنفيذي وأي من الموظفين في المؤسسة في هذه اللجان ويحدد المجلس صلاحيات هذه اللجان ومجالات عملها .

المادة (١٨) :

يشمل الجهاز التنفيذي جميع موظفي المؤسسة ومستخدميها وتنظيم الشؤون المتعلقة بهم بوجود تعليمات خاصة يصدرها مجلس الإدارة وتحدد فيها طرق انتقائهم وتعيينهم وشروط استخدامهم وسلم الرواتب والعلاوات والمكافآت الخاصة بهم والإجراءات التأديبية التي تتخذ بحقهم وصرفهم من الخدمة وعزلهم وسائر حقوقهم في التعويض وصندوق الادخار وغير ذلك من الأمور المتعلقة بهم .

المادة (١٩) :

يكون المدير التنفيذي رئيسا للجهاز التنفيذي للمؤسسة وهو المسؤول عن تطبيق السياسة العامة وتنفيذ التعليمات والقرارات التي يصدرها المجلس .

المادة (٢٠) :

يقدم المدير التنفيذي للمجلس المعلومات المتوافرة والتوصيات التي تمكن المجلس من وضع السياسة العامة للمؤسسة وغير ذلك من الوثائق ومشاريع القرارات التي يرى ضرورة إصدارها لتحقيق أهداف المؤسسة وتنفيذ سياستها العامة .

المادة (٢١) :

لا يجوز للمدير التنفيذي أو أي من موظفي المؤسسة أن يكون عضو في مجلس إدارة أي مؤسسة تجارية أو مشروع صناعي إلا بموافقة المجلس .

الفصل السادس

الحسابات والتقارير

المادة (٢٢) :

يدقق حسابات المؤسسة مدققون قانونيون مرخص لهم بالعمل في المملكة .

المادة (٢٣) :

تبتدئ السنة المالية للمؤسسة في اليوم الأول من كانون الثاني من كل سنة وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة نفسها .

المادة (٢٤) :

تنظم المؤسسة خلال الأشهر الأربعة التالية لإنهاء سنتها المالية تقريرا شاملا بنشاطاتها وبيانا كاملا بموجوداتها ومطلوباتها وحساب أرباحها وخسائرها ونسخة من حساباتها الختامية مصدقة من مدققي الحسابات .

المادة (٢٥) :

يجري تنظيم حسابات المؤسسة وتقريرها السنوي وفقا لأحكام قانون الشركة المعمول به .

المادة (٢٦) :

قبل إعلان نسبة أرباح المؤسسة المعدل التوزيع يخصص (١٠%) منها على الأقل للاحتياطي الإجباري إلى أن يبلغ مقداره كامل رأس المال الأسهمي المصرح به ويجوز

للمجلس أن يقتطع احتياطات أخرى بحيث لا تزيد في مجموعها عن نصف رأس المال الأسهمي المصرح به .

الفصل السابع

الإعفاء من الضرائب والرسوم

المادة (٢٧) :

أ. تتمتع المؤسسة بالإعفاءات والتسهيلات التي تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية .

ب. يستثنى من أحكام الإعفاءات المنصوص عليها من الفقرة (أ) من هذه المادة ما يلي :

١. رسوم طوابع الواردات والطوابع البريدية .

٢. الضريبة الإضافية المقررة بموجب القانون رقم (٢٨) لسنة (١٩٦٩) وأي قانون آخر يحل محله .

٣. الرسوم الإضافية للجامعات الأردنية المنصوص عليها في القانون المؤقت رقم (٢٠) لسنة (١٩٧٩) وأي قانون آخر يحل محله .

الفصل الثامن

أحكام عامة

المادة (٢٨) :

بالرغم مما ورد في أي قانون أو نظام آخر يجوز للمؤسسة أن تزيد بدلات إيجار أراضيها ومنشآتها وعقاراتها بنسب لا تزيد في مجموعه عن (٥%) سنويا .

المادة (٢٩) :

لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس وضع الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة (٣٠) :

رئيس الوزراء والوزراء المكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

المحلق ٢ ٠ النظـام الداخلـي للاتحـاد العـــام

المادة(١)

تأسس في عمان في ١٩٥٤/٥/٢٦ اتحاد نقابي عمالي تحت اسم ((الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن))

المادة(٢)

تكون عمان مقرا " دائما " للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وله حق إنشاء فروع في محافظات المملكة.

المادة(٣)

يتمتع الاتحاد بشخصية اعتبارية مستقلة له بموجبها حق التقاضي و التملك و إبرام العقود وفقا للقانون و الأنظمة الوطنية النافذة.

المادة (٤)

يكون للكلمات و العبارات التالية المعنية المخصصة لها أينما وردت في هذا النظام

أ. الاتحـــــــــاد: الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.

ب. النقابـــــــــة: النقابة العامة للعمال المنظمة لعضوية الاتحاد العام.

ج. الهيئـــة الإدارية: الهيئـــة الإدارية للنقابة العامة.

د. المـؤتمر العـام: المؤتمر العام للاتحاد و الذي يعقد مرة كل خمس سنوات في بداية كل دورة.

هـ. المجلـس: المجلس المركزي للاتحاد.

و. المكتب التنفيذي: المكتب التنفيذي للاتحاد العام.

ز. الرئيـــــس:رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال.

ح. الاشتراكات: الاشتراكات السنوية التي تدفعها النقابات للاتحاد.

المادة (٥)

الأهداف و الوسائل

أولا:

يهدف الاتحاد إلى تحقيق حياة افضل للعمال ، و رفع مستوى معيشتهم و تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ورفع الكفاءة الإنتاجية الى جانب دعم النهج الديمقراطي و حماية الحقوق و الحريات النقابية و ذلك من خلال :

أ. المساهمة في تحويل المجتمع من النمط الاستهلاكي إلى المجتمع الإنتاجي و استثمار خيرات الوطن و ثرواته الطبيعية من خلال المشاركة في صنع القرار السياسي و الاقتصادي.

ب. السعي لضمان حق العمل المجزي و المستقر و تهيئة الفرص المتكافئة للاستخدام ، و العمل على إنهاء مشكلة البطالة والقضاء عليها.

ج. رفع الكفاءة الإنتاجية للعمال وتحسين وسائل الإنتاج و تطوير أساليب التدريب المهني.

د. توعية العمال و إنماء الوعي النقابي و إبراز دور العمال في خدمة المصلحة العامة و أهمية تحقيق العدالة الاجتماعية في يناء الوحدة الوطنية.

هـ. السعي لتطوير القوانين والتشريعات الاجتماعية بشكل مستمر ينسجم مع تطوير أساليب التطوير المهني.

و. العمل على تحقيق التضامن بين النقابات المختلفة وبين النقابات وفروعها وبين النقابات والعمال و تنمية روح التعاون وحل الخلافات بالطرق الودية.

ز. تعميق الوحدة الوطنية من خلال محاربة أي مظاهر للتميز بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو العقيدة.

ح. الحفاظ على وحدة الحركة العمالية الأردنية مع احترام حرية الرأي و الفكر و التعبير من خلال إرساء الديموقراطية أسلوبا وممارسة.

ط. تنمية وصيانة الحريات و الحقوق النقابية و دعمها بكل الوسائل المشروعة (وحماية الحريات العامة و حقوق الإنسان) .

ي. توطيد أواصر الأخوة والتعاون والوحدة بين عمال الوطن العربي وتنسيق و تعبئة جهودهم القومية والسياسية لخدمة قضايانا القومية ضمن إطار الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.

ك. دعم حقوق الشعوب في تقرير مصيرها وعدم التدخل في شؤون الغير.

ثانيا: على الاتحاد في سبيل تحقيق أهدافه على وجه الخصوص، اتباع ما يلي:

أ. دعم النقابات ماديا ومعنويا وتطوير التعاون الفعلي والمنظم معها.

ب. تنشيط الحركة التعاونية في مجال الإنتاج والخدمات الاجتماعية المتعددة وربطها بالنقابات العمالية لخدمة أبناء الطبقة العاملة.

ج. تشجيع النقابات التي تتقارب في التصنيف المهني على تكوين اتحاد مهني .

د. المساهمة الجادة في المجهودات الوطنية التي تهدف إلى خدمة المصلحة العامة وفق مبادئ الدستور و القوانين الوطنية.

هـ. الاهتمام بالثقافة العمالية و الإعلام العمالي بإنشاء معاهد الثقافة العمالية التي ترتبط بالحركة النقابية و إصدار الصحف والمجلات و الأبحاث والدراسات العمالية و إنشاء مراكز محو الأمية و المكتبات والأندية الرياضية.

و. تمثيل عمال الأردن في الداخل و الخارج ورفع اسم عمال الأردن في المحافل العمالية العربية و الدولية لخدمة عمال الأردن .

ز. العمل على تسوية الخلافات التي تنشأ بين النقابات العامة و فروعها و اتخاذ التدابير الكفيلة بخلق جو من التآلف و المحبة والتعاون بين هذه التشكيلات.

ح. إنشاء صندوق تضامن عمالي مشترك لمساعدة العمال و الإنفاق منه على مختلف القضايا العمالية و الاجتماعية والخيرية و لما يعود عليها بالنفع العام .

ط. التعاون مع الاتحادات العمالية والمنظمات الإقليمية و الدولية وفق أهدافنا الوطنية و القومية.

المادة(٦) العضوية

أ. يتكون الاتحاد من مجموع النقابات العامة المسجلة في وزارة العمل المنظمة لعضويته.

ب. على كل نقابة عمالية الانضمام للاتحاد ويشترط لذلك ما يلي :

- أن تكون نقابة عامة.
- أن تكون مسجلة وفقا للقانون.
- أن لا يتعارض النظام الداخلي للنقابة مع أحكام هذا النظام.

المادة (٧)

لاكتساب العضوية في الاتحاد تتبع الإجراءات التالية:

١. تقدم النقابة طلبا " خطيا" تعلن فيه عن رغبتها في الانضمام للاتحاد و التزامها بنظامه الأساسي.

٢. يرفق مع الطلب ما يلي:

أ. أسماء أعضاء الهيئة الإدارية .

ب. صورة عن محضر الانتخابات.

ج. شيك بمبلغ مائة دينار أردني رسم انتساب للاتحاد.

ينظر المكتب التنفيذي في طلب النقابة في أول اجتماع له بعد تقديم الطلب ويعد تقريرا تضمنه توصيته بالقبول أو الرفض مع بيان الأسباب يقدم إلى المؤتمر في أول اجتماع له بعد تقديم الطلب.

المادة (٨)

الحرمان من التصويت وتجميد العضوية

١. يحرم ممثلو النقابة من حقهم في التصويت في المؤتمر العام و المجلس المركزي إذا تخلفت عن تسديد اشتراكاتها للاتحاد مدة تزيد على ستة اشهر من تاريخ استحقاق الاشتراكات وفق أحكام هذا النظام شريطة إشعارها خطيا بذلك.

٢. إذا تخلفت عن تسديد اشتراكاتها مدة تزيد عن السنة من تاريخ استحقاق الوفاء رغم إشعارها بذلك يحرم ممثلوها من التصويت أو حق الكلام أمام هيئات الاتحاد الدستورية و اللجان المنبثقة عنها.

٣. يستثنى من أحكام الفقرتين (١) و (٢) من هذه المادة ، النقابات التي تمر في ظروف خاصة تحول دون وفائها لاشتراكاتها للاتحاد يقتنع بها المؤتمر العام ويقرر منحها فترة السماح المطلوبة .

المادة (٩)

ماليـــة الاتحـــاد

تتكون موارد الاتحاد المالية من:

أ. رسم الانضمام لعضوية الاتحاد.

ب. اشتراكات النقابات الأعضاء في عضوية الاتحاد بقيمة ٥ % من مجمل الاشتراكات.

ج. ريع استثمارات أموال الاتحاد من عقارات أو منقولات وفقا للأنظمة و القوانين الوطنية.

د. ريع أنشطة الاتحاد من المطبوعات ، معارض، و حفلات.

هـ. الهبات و التبرعات و الإعانات غير المشروطة و لا تتعارض مع أهدافها و أحكام القانون و قرارات الاتحاد.

هيئـــات الاتحـــــاد
المادة (١٠)

يتكون الاتحاد من مؤتمر عام و مجلس مركزي ومكتب تنفيذي.

المادة (١١)

تكوين المؤتمر
المؤتمر العام هو السلطة العليا في الاتحاد والذي يتكون من أعضاء الهيئات الإدارية للنقابات العامة في الاتحاد بواقع تسعة أعضاء لكل نقابة بما فيهم عضو المكتب التنفيذي.

المادة (١٢)

اختصاصات المؤتمر العام

١. رسم السياسة العامة للاتحاد.

٢. انتخاب الرئيس و نائبه من بين أعضاء المكتب التنفيذي .

٣. تعديل النظام الأساسي للاتحاد بأغلبية ثلثي الأعضاء.

٤. بحث ومناقشة أوراق العمل أو التقارير المقدمة عن المسائل الواردة في جدول الأعمال.

٥. دراسة و إقرار برامج نشاط الاتحاد المستقبلية.

٦. يجوز للمؤتمر العام و بموافقة ثلثي الأعضاء و في جلسة خاصة تدون وقائعها في محضر إعفاء الرئيس أو نائبه أو كل أو بعض أعضاء المكتب التنفيذي من مناصبهم وانتخاب البديل أو البدائل عنهم و تكون فترة ولاية البديل أو البدائل متممة لفترة ولاية السلف.

المادة (١٣)

دورات المؤتمر العام

١. يجتمع المؤتمر العام في دورة عادية مرة كل خمس سنوات بناء على دعوة من الرئيس يحدد فيها مكان و زمان المؤتمر وجدول أعماله.

٢. يكون انعقاد المؤتمر صحيحا بحضور الأغلبية المطلقة للأعضاء.

المادة (١٤)

لجان المؤتمر العام

١. يشكل المؤتمر العام في بداية انعقاده اللجان التالية:

أ. ا للجنة التنظيمية

ب. لجنة اعتماد العضوية

ج. لجنة الصياغة

د. لجنة المرأة العاملة

هـ. لجنة العلاقات العامة

٢. يكون عدد أعضاء كل لجنة من هذه اللجان خمسة أعضاء و تنتخب كل لجنة في بداية أعمالها " رئيسا و مقررا " .

٢. للمؤتمر العام تشكيل أي لجان أخرى متخصصة لدراسة أي بند من بنود جدول أعمال المؤتمر العام .

٣. تقديم قرارات كافة اللجان إلى المؤتمر العام.

المادة (١٥)

إجراءات العمل في المؤتمر العام

ينتخب المؤتمر العام في أول اجتماع له في بداية الدورة النقابية الرئيس ونائب الرئيس و يشترط لترشيحهما أن يكونا امضيا في المكتب التنفيذي مدة خمسة سنوات.

و على الراغبين بالترشيح لمنصب الرئيس و نائبه أن يتقدم بطلب ترشيح خطي يقدم لرئيس الاتحاد شخصيا خلال ثلاثة أيام من تاريخ دعوة المؤتمر الذي يعقد في بداية الدورة الانتخابية .

١. يترأس أعمال المؤتمر العام الرئيس.

٢. يساعد رئيس المؤتمر العام نائب الرئيس و ينوب عنه أثناء غيابه.

٣. يكون الأمين المساعد للعلاقات الداخلية للاتحاد مقررا للمؤتمر العام .

٤. يتولى رئيس المؤتمر العام الصلاحيات التالية:

أ. الإعلان عن افتتاح و فض الجلسات.

ب. إدارة المناقشات و حفظ النظام.

ج. طرح الاقتراحات و مشاريع القرارات للتصويت و إعلان النتيجة.

د. الإشراف على اللجان المنبثقة عن المؤتمر العام.

هـ. تؤخذ قرارات المؤتمر بأغلبية أصوات الأعضاء الأصليين الحاضرين و يكون التصويت برفع الأيدي و إذا كانت النتيجة موضع شك يعاد التصويت و تؤخذ الأصوات نداء بالاسم باستثناء القرارات التي تتطلب أغلبية خاصة.

المادة(١٦)

اختصاصات الرئيس هي:

أ. توجيه الدعوة لانعقاد المؤتمر العام مرفقا بها جدول الأعمال قبل الموعد المقرر بشهر على الأقل.

ب. توجيه الدعوة لانعقاد المجلس المركزي مرفقا بها جدول الأعمال قبل الموعد المقرر بعشرة أيام.

ج. تحديد موعد الجلسات والإعلان عن افتتاح و فض الجلسات.

د. إدارة النقاش و حفظ نظام الاجتماعات .

هـ. إحاطة المؤتمر العام علما بالمراسلات الموجهة إليه.

و. طرح مشاريع القرارات للتصويت وإعلان النتيجة.

ز. دعوة المكتب التنفيذي وتحديد جدول أعماله.

ح. تسيير أعمال الاتحاد و اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق غايات النظام الموحد و نظام الاتحاد بين جلسات المكتب التنفيذي.

ط. في حالة غياب الرئيس يفوض نائبه في ممارسة صلاحياته.

المادة (١٧)

المجلس

يتكون المجلس من ممثلي النقابات بواقع ستة أعضاء من أعضاء الهيئات الإدارية بما فيهم عضو المكتب التنفيذي.

المادة(١٨)

اختصاصات المجلس

١. مناقشة تقرير نشاط المكتب التنفيذي فيما بين دورتي المجلس.

٢. فض النزاعات النقابية و قراره باتا و ملزما لجميع الأطراف.

٣. دراسة التقارير المالية التي يرفعها المكتب التنفيذي و المصادقة على الميزانية و الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية.

٤. دراسة التقرير الإداري للمكتب التنفيذي بشكل دوري لتحقيق إشراف ورقابة المجلس على أداء المكتب التنفيذي و اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

٥. الموافقة بأغلبية ثلثي أعضائه على إنشاء فروع أو مكاتب للاتحاد في المحافظات بناء على اقتراح المكتب التنفيذي و تحديد اختصاصاته و نظم عمله وفقا لمقتضيات حاجة العمل.

المادة(١٩)

دورات المجلس

أ. ينعقد المجلس في دورة عادية مرة كل سنة في شهر نيسان بناء على دعوة من الرئيس يحدد فيها مكان و زمان المجلس و جدول أعماله.

ب. يجوز للمكتب التنفيذي الطلب من الرئيس دعوة المجلس لدورة انعقاد غير عادية بناء على قرار يوافق عليه ثلثي أعضاء المكتب التنفيذي.

ج. يكون انعقاد المجلس صحيحا بحضور الأغلبية المطلقة للأعضاء و إذا لم يكتمل النصاب يمدد الموعد ساعة و بعدها يكون النصاب قانوني بحيث لا يقل عن الثلث.

المادة (٢٠)

١. المكتب التنفيذي هو السلطة التي تشرف على سير أعمال الاتحاد و ينفذ السياسات التي يقرها المجلس و المؤتمر.

٢. يتكون المكتب التنفيذي من ممثلي النقابات العمالية بواقع ممثل واحد لكل نقابة عمالية.

المادة (٢١)

اختصاصات المكتب التنفيذي

يختص المكتب التنفيذي بالآتي:

١. تنفيذ السياسة العليا للاتحاد العام و فقا لقرارات المؤتمر.

٢. انتخاب الأمناء المساعدون من بين الأعضاء

٣. النظر في الموضوعات و التوصيات التي تقدم لها من النقابات الأعضاء أو من أي شخص طبيعي أو معنوي و اتخاذ ما تراه بشأنها من قرارات.

٤. العمل على تسوية النزاعات العمالية بالطرق الودية و القانونية

٥. انتخاب ممثلي الاتحاد للمؤتمرات و الوفود التي يدعى للمشاركة بها.

٦. انتخاب ممثلي الاتحاد في عضوية مجالس إدارة المؤسسات التي يشارك الاتحاد فيه من بين أعضائه أو من رؤساء النقابات و إنهاء عضويتهم من المجالس المذكورة بقرار من المكتب التنفيذي.

٧. تسمية ممثلي الاتحاد اللجان التي يدعى الاتحاد للمشاركة فيها .

٨. انتخاب ممثلي الاتحاد للندوات والدورات التي يدعى للمشاركة فيها.

٩. تنسيب إنشاء فروع أو فتح مكاتب للاتحاد في المحافظات.

١٠. يتم تعيين الموظفين وإنهاء خدمتهم وفقا لأحكام النظام المالي و الإداري للاتحاد.

١١. إعداد و إقرار الموازنات التقديرية و تحديد أبواب الإنفاق لمختلف الأنشطة وكذلك بيانات الإيرادات و الإنفاق والميزانية الختامية لعرضها على المؤتمر.

١٢. للمكتب التنفيذي الحق في لفت انتباه أي نقابة عضو في الاتحاد إلى أسلوب عملها و تعاملها مع قضايا العمال أو لمخالفتها لأحكام نظامها الداخلي أو نظام الاتحاد و لها حق التدخل للحيلولة دون وقوع ما يؤثر سلبا على المصلحة الوطنية العليا ومصالح العمال.

١٣. تقديم الدعم المادي والمعنوي اللازم في حدود إمكانياتها للنقابات الأعضاء لتمكينها من أداء واجبها لتحقيق أهدافها و خدمة أعضائها و تحقيق مطالبهم.

١٤. تعديل بعض أو كل مواد النظام المالي و الإداري و يعمل به بشكل مؤقت لحين مصادقة المؤتمر عليه.

١٥. يعين المكتب التنفيذي مدقق حسابات قانوني لتدقيق ميزانية الاتحاد و إعداد الحساب الختامي و يحدد المكتب التنفيذي مكافئاته السنوية.

١٦. للمكتب التنفيذي الحق في تعيين المستشارين و الخبراء في التخصصات المطلوبة بموجب عقود مؤقتة تتحدد بموجبها مهامهم و علاقاتهم.

١٧. يجوز للمكتب التنفيذي في حالة الضرورة و في جلسة خاصة أن يوصي للمؤتمر بتعديل بعض أو كل أحكام النظام الأساسي للاتحاد و النظام الموحد للنقابات بأغلبية ثلثي الأعضاء.

المادة(٢٢)

أعضاء المكتب التنفيذي
ينتخب المكتب التنفيذي في أول اجتماع له بعد انتخابه من بين أعضائه المناصب التالية:

- أمينا مساعدا للعلاقات الدولية:

تكون مهامه تنظيم الاتصال بالمنظمات العالمية الأجنبية و الدولية والتنسيق معها لاقامة علاقات التعاون وفقا لقرارات المكتب التنفيذي و الإشراف على علاقات النقابات الأردنية مع النقابات الأجنبية المماثلة و تنظيم استقبال الوفود العمالية الأجنبية و استضافتهم وتقديم التقارير.

- أمينا مساعدا للعلاقات العربية:

تكون مهامه تنظيم الاتصال بالمنظمات العمالية العربية و التنسيق والتعاون معها وفقا لقرارات المكتب التنفيذي والإشراف على علاقات النقابات الأردنية مع النقابات العربية المماثلة وتنظيم استقبال الوفود العمالية العربية و استضافتهم و تقديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد في مجال اختصاصه للمكتب التنفيذي.

- أمينا مساعدا للتثقيف و التدريب:

تكون مهمته الإشراف على تنفيذ أهداف الاتحاد في هذا المجال وفقا لقرارات المكتب التنفيذي وتنسيق التعاون مع الهيئات والمؤسسات الثقافية داخل البلاد و خارجها وتقديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد في مجال اختصاصه للمكتب التنفيذي.

- أمينا مساعدا للعلاقات الداخلية:

تكــــون مهمتـه تنسيق التعـاون بـين الاتحـاد والنقابـات و بـين الاتحـــــاد وفـروعــــه ((إن وجـدت)) وبـين الاتحـاد و الهيئـات الرسـمية و الشـعبية و بـين النقابـات و فروعهـا و تقـديم التقارير بخصوص كل ما يعرض عليه أو يكلف به للمكتب التنفيذي.

- أمين الصندوق:

و يختص بالحفـاظ علـى أمـوال الاتحـاد ومسك حسـاباته بكيفيـه نظاميـة وقبض الإيـرادات و إيداعها فـي المصـارف المعتمدة من المكتب التنفيـذي و حسـب أحكـام النظـام المـالي و إعداد التقارير المالية.

- نائب أمين الصندوق:

له جميع اختصاصات أمين الصندوق في حال غيابه.

- أمينا مساعدا لشؤون التأمينات الاجتماعية:

تكـون مهمتـه الإشـراف علـى تنفيذ أهـداف الاتحـاد فـي هـذا المجـال وفقـا لقـرارات المكتـب التنفيـذي وتنسـيق التعـاون مـع الهيئـات والمؤسسـات المعنيـة داخـل الـبلاد و خـارجهـا وتقـديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحـاد في مجـال اختصـاصـه للمكتـب التنفيذي.

- أمينا مساعدا للشؤون الاقتصادية:

تكـون مهمتـه الإشـراف علـى تنفيذ أهـداف الاتحـاد فـي هـذا المجـال وفقـا لقـرارات المكتـب التنفيـذي وتنسـيق التعـاون مـع الهيئـات والمؤسسـات المعنيـة داخـل الـبلاد و خـارجهـا وتقـديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحـاد في مجـال اختصـاصـه للمكتـب التنفيذي.

- أمينا مساعدا لشؤون الصحة و السلامة المهنية:

تكـون مهمتـه الإشـراف علـى تنفيذ أهـداف الاتحـاد فـي هـذا المجـال وفقـا لقـرارات المكتـب التنفيـذي وتنسـيق التعـاون مـع الهيئـات والمؤسسـات المعنيـة داخـل الـبلاد و خـارجهـا وتقـديم

التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد في مجال اختصاصه للمكتب التنفيذي.

- أمينا مساعدا لشؤون المرأة و الشباب:

تكون مهمته الإشراف على تنفيذ أهداف الاتحاد في هذا المجال وفقا لقرارات المكتب التنفيذي وتنسيق التعاون مع الهيئات والمؤسسات المعنية داخل البلاد و خارجها وتقديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد في مجال اختصاصه للمكتب التنفيذي.

- أمينا مساعدا لشؤون الإعلام:

تكون مهمته الإشراف على تنفيذ أهداف الاتحاد في هذا المجال وفقا لقرارات المكتب التنفيذي وتنسيق التعاون مع الهيئات والمؤسسات الإعلامية داخل البلاد و خارجها وتقديم التقارير والتوصيات التي يراها مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد في مجال اختصاصه للمكتب التنفيذي.

و للمكتب التنفيذي حق انتخاب أمناء مساعدين حسب الحاجة.

المادة (٢٣)

التفرغ النقابي

١. للمكتب التنفيذي إقرار التفرغ النقابي أو إنهاء التفرغ لأي عضو من أعضاءه إذا دعت الحاجة لذلك.

٢. يحدد المكتب التنفيذي المكافأة المالية الشهرية للعضو المتفرغ و تتحملها موازنة الاتحاد.

٣. يحدد المكتب التنفيذي بدل التنقلات للأعضاء.

٤. يجب على المكتب التنفيذي العمل على الحصول على إجازات تفرغ نقابي مدفوعة الأجر من جهة العمل للأعضاء الموفدين في مهام رسمية للاتحاد أو المشاركة في الأنشطة التي يدعى إليها.

المادة (٢٤)

اجتماعات المكتب التنفيذي

١. يجتمع المكتب التنفيذي بصفة دورية مرة كل شهر.

٢. يجوز عقد اجتماعات طارئة بطلب من الرئيس أو بناء على طلب ثلث أعضاء المكتب التنفيذي مع بيان الأسباب و جدول الأعمال.

٣. يكون اجتماع المكتب التنفيذي قانونيا بحضور الرئيس و الأغلبية المطلقة للأعضاء شريطة أن تتم دعوة كافة الأعضاء خطيا قبل ثلاثة أيام من موعد الاجتماع مبينا فيها جدول الأعمال و مكان و زمان انعقاده و تؤخذ قراراته بالأغلبية ما لم يرد نص بخلاف ذلك.

أحكام عامـــة

المادة (٢٥)

١. الرئيس و أعضاء المكتب التنفيذي مجتمعين مسؤولون بالتضامن عن أموال الاتحاد كل في حدود اختصاصه و مسؤولياته وعن أي قرار مخالف لقانون العمل و أحكام هذا النظام.

٢. الرئيس هو الممثل القانوني للاتحاد و له حق الإشراف و التوجيه و المراقبة على جميع أعمال الاتحاد و التوقيع على المراسلات ، واتخاذ القرار المناسب بما يكفل حسن سير أعمال الاتحاد و النقابات و تحقيق أهدافها.

٣. الرئيس و أمين الصندوق يوقعان مجتمعين على عقود البيع والشراء و التنازل عن الأملاك و العقارات و التوقيع على عقود الإيجار بموجب قرار من المكتب التنفيذي وله أن يفوض نائبه ببعض صلاحياته.

٤. على النقابات العمالية الأعضاء أن تزود الاتحاد بنسخ من اتفاقيات العمل الجماعية التي توقعها مع أصحاب العمل و نسخ من ميزانياتها العمومية.

٥. الاتحاد صاحب الولاية على كافة النقابات الأعضاء و له حق الإشراف والتوجيه و المسائلة و اتخاذ القرار المناسب لضمان تطبيق نظام الاتحاد و النظام الموحد و اللوائح الداخلية الصادرة عنها.

٦. يلغى العمل بأي نظام آخر و يعمل به من تاريخ إقراره.

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق ٣ ٠ الاستبانة

الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العليا

قسم علم الاجتماع

الاستـبـانـــة

دراسة حول المشكلات الاجتماعيـة الاقتصـادية لـدى العمـال الأردنيـين فـي مدينـة الحسن الصناعية .

الأخ العامل ..
تحية طيبة وبعد:
فان هذه الدراسة تهدف التعرف إلى أهم المشكلات الاجتماعية الاقتصادية التي تواجهك اثناء عملك في المؤسسات الصناعية الأردنية.

لذا يرجى التكرم بملئ الاستبانة بحيث تكون إجابتك دقيقة و واضحة ، علما بان البيانات المطلوبة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط' و لاداعي لذكر الاسم.

و اقبلوا فائق الاحترام

الباحث : سالم حسين الغصون .

الجـامعـــة الأردنيـــــة .

إرشادات الإجابة

أولا: هنالك فقرات :

١. تتطلب وضع دائرة حول رمز الإجابة الصحيحة.

٢. تتطلب وضع إشارة x في العمود المناسب .

٣. أسئلة تتطلب الإجابة و أرجو أن تكون باختصار شديد.

ثانيا: تعني الكلمات التالية ما يلي:

١. موافق بشـــدة: تعني الموافقة المطلقة على محتوى الإجابة.

٢. موافـــق: تعني الموافقة على محتوى الإجابة مع قليل من التحفظ.

٣. محايـــــد: تعنـي عـدم وجـود رأي محـدد بخصـوص الموافقـة أو عـدمها علـى محتـوى الإجابة.

٤. غير موافـــق: تعني عدم الموافقة على محتوى الإجابة مع قليل من التحفظ.

٥. غير موافق بشدة: تعني عدم الموافقة المطلقة على محتوى الإجابة.

البيـــــانـــــات الأوليـــــــة : يرجى وضع دائرة حول رمز الإجابة المناسبة:

١. الجنـــس :

أ. ذكر **ب.** أنثى

٢. العمـــر (السن) :

أ. أقل من ٢٠ سنة

ب. ٢٠الى أقل من ٣٠ سنة

ج. ٣٠الى أقل من ٤٠ سنة

د. ٤٠الى أقل من ٥٠ سنة

هـ. ٥٠ سنة فأكثر

٣ . الحالة الاجتماعية (الحالة الزواجية) :

أ. أعزب

ب. متزوج

ج. مطلق

د. أرمل

٤. عدد الأبناء :

أ. لا يوجد

ب. ١-٣ أفراد

ج. ٤-٦ أفراد

د. ٧-٩ أفراد

هـ. ١٠ أفراد فأكثر

٥. مكان الإقامة

أ. مدينة

ب. ريف

ج. بادية

د. مخيم

٦. مستوى التعليم :

أ. أمي

ب. أساسي

ج.ثانوي

د. دبلوم

هـ. بكالوريوس

و. دراسات عليا

٧. المهنة الحالية :

أ. عامل عادي

ب. عامل على خط الإنتاج

ج. مشرف على خط الإنتاج

د. عامل فني

هـ. عامل في الإدارة

٨. مدة الأقدمية في العمل:

أ. أقل من سنة

ب. أقل من ٥ سنوات

ج. ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

د. ١٠الى أقل من ١٥ سنة

هـ. ١٥ سنة فأكثر

٩. الأجر الشهري :

أ. اقل من ١٠٠ دينار

ب. ١٠٠ أقل من ١٥٠ دينار

ج- ١٥٠ اقل من ٢٠٠ دينار

د. ٢٠٠ اقل من ٢٥٠ دينار

هـ. ٢٥٠ دينار فأكثر

١٠. ساعات العمل:

أ. ٨ ساعات

ب. ٩-١٠ ساعات

ج. ١٠ ساعات فأكثر

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الأجور					
١.	اشعر أن الأجر لا يتناسب مع الجهد الذي ابذله					
٢.	اجهل حقوقي المالية					
٣.	الأجر لا يفي حاجات الأسرة					
٤.	لا يطبق الحد الأدنى للأجور حسب قانون العمل					
٥.	يوقع العامل على راتب و يستلم راتبا غير الذي وقع عليه					
٦.	للعمالة الوافدة اثر كبير في تدني الأجور					
	ساعات العمل					
٧.	لا تحرص الإدارة على تطبيق قانون العمل لساعات العمل					
٨.	اشعر أن الوقت المخصص للراحة غير كاف.					
٩.	لا يوجد أعمال ترفيهية في مكان العمل					
١٠.	اشعر بالملل أثناء القيام بالعمل					
١١.	لا تحرص الإدارة على التقيد بمواعيد العمل					
	الغيـــاب عن العمــــــل					
١٢.	أتغيب عن العمل بسبب الإجهاد من العمل					
١٣.	لا أجد متعة في عملي					
١٤.	أجد صعوبة في الوصول إلى المصنع					
١٥.	أواجه مشكلات اجتماعية في البيت					
١٦.	اضطر إلى الغياب عن العمل بحثا عن عملا آخر					

	الظروف الفيزيقية للعمل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غيرموافق	غير موافق بشدة
١٧.	المكان الذي اعمل فيه مزدحم بالعمال					
١٨.	الإضاءة داخل المصنع غير مناسبة					
١٩.	اعتقد أن التهوية داخل المصنع ملوثة					
٢٠.	الحرارة داخل المصنع غير مناسبة					
٢١.	اشعر أن المواد المستعملة في المصنع تؤثر على صحتي					
٢٢.	لا يتم تطعيم العمال ضد بعض الأمراض					
	المكافآت و الترقيات و الحوافز					
٢٣.	الحوافز التشجيعية التي يقدمها المصنع نادرة					
٢٤.	فرص الترقية للعمال الذكور أكثر من الفرص المتوفرة للإناث					
٢٥.	لا تتم الترقية حسب الكفاءة في العمل					
٢٦.	لا تتم الترقية حسب مدة الخدمة (الأقدمية)					
٢٧.	تتم الترقية حسب المعرفة و الوساطة					
	حوادث العمـ ـ ـ ـل و أمراض المهنة					
٢٨.	هناك نقص في وسائل السلامة المهنية في المصنع					
٢٩.	اشعر أن عملي الحالي يشكل خطورة على حياتي					
٣٠.	لا استخدم ملابس العمل الواقية (أدوات السلامة العامة)					
٣١.	أعقد أن الدورات المتعلقة بالسلامة المهنية غير كافية					
٣٢.	تتجاهل المؤسسة تقديم مساعدة مالية عند تعرض العامل لحادث عمل					
٣٣.	لا يحصل العامل على علاج مجاني من المصنع عند تعرضه لحادث عمل					
٣٤.	يتجاهل أصحاب العمل تعويضات إصابات العمل.					

	نوع العمل والتدريب المهني					
الرقم	**العبارات**	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غيرموافق**	**غير موافق بشدة**
.٣٥	فرص التدريب غير متوفرة للعمال					
.٣٦	مستوى التدريب المهني لا يتناسب مع عملي					
.٣٧	اعتقد أن الدورات التدريبية لم تعمل على تحسين كفاءتي في العمل					
.٣٨	أفضل العمل المريح رغم انخفاض الأجر					
.٣٩	اقبل بأي عمل لظروفي المادية الصعبة					

	أوقات الفراغ و النشاطات الترويحية					
.٤٠	لم يعمل المصنع على تأمين رحلات ونشاطات ترويحية					
.٤١	لا أشارك زملائي بالأنشطة الاجتماعية					
.٤٢	الأماكن المخصصة من اجل المطالعة أو الصلاة في وقت فراغ العمال غير مؤمنة					
.٤٣	لا يعرض المصنع أفلاما ثقافية للعمال في وقت فراغهم					
	التغذيـــــــة					
.٤٤	لا تقدم المؤسسة وجبات غذائية					
.٤٥	ادفع ثمن طعامي بنفسي					
.٤٦	مياه الشرب خلال الصيف غير مبردة					
.٤٧	يحسم ثمن الطعام من راتبي					
.٤٨	لا يقوم مكتب العمل في المؤسسة بالتفتيش على وجبات الطعام و المرافق الصحية					

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غيرموافق	غير موافق بشدة
	الإسكان					
٤٩.	لا تؤمن المؤسسة سكنا وظيفيا للعمال					
٥٠.	السكن مزدحم بالعمال					
٥١.	لاتقيم المؤسسة إسكانا لموظفيها مقابل اقتطاعات شهرية					
٥٢.	لا تقدم المؤسسة قطع أراضى مقابل أثمان رمزية					
٥٣.	أجد صعوبة في الحصول على قرض للإسكان من المؤسسة.					
	العلاقات الاجتماعية العمالية					
٥٤.	لا يوجد علاقات صداقة مع زملاء العمل في المصنع					
٥٥.	علاقة الإدارة مع العمال غير جيدة					
٥٦.	هناك نقد مستمر من المشرف على العمال					
٥٧.	هناك تجاهل لشكاوي العمال من الإدارة					
٥٨.	يتعرض العمال للمعاملة القاسية كالشتم والضرب					
٥٩.	لا تعطى محاضرات من قبل مندوب وزارة العمل حول حقوق العاملين في المؤسسة.					
	المواصـ ـ ـ ـلات					
٦٠.	بدل المواصلات التي يوفرها المصنع للعمال غير كاف					
٦١.	اصل إلى مكان عملي متأخرا					
٦٢.	لا تؤمن المؤسسة العمال إلى أماكن سكنهم					
٦٣.	وسائل النقل المخصصة للعمال قديمة الصنع					
٦٤.	وسائل نقل العمال مزدحمة و غير مريحة					

٦٥- برأيك ما هي الحلول المناسبة التي تقترحها لحل مشكلات العمل؟ يرجى ذكر أبرزها على شكل نقاط:

-

-

-

-

-

-

-

٦٦- هل هناك مشكلات أخرى غير التي ذكرت؟

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

التاريخ

حضرة السيد / معالي وزير الصناعة والتجارة المحترم

تحية طيبة ، وبعد ،

ان الطالب / سالم حسين العضيبون في قسم علم الاجتماع/ كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في الجامعة الاردنية يقــوم بدارســة بعض النواحي التطبيقية المتعلقة بمؤسستكم الكريمة في اطــار اعــداد أطروحة الدكتوراة .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمــؤازرة الجامعــة وكلياتهــا وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان بحيث لن تنــاقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

الدكتور محمد العربــــي

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

هاتف – ٥٣٥٥٠٠٠ (٦–٩٦٢) فرعي– ٢٤٨٨٨ فاكس – ٥٣٣٠٦٨٩(٦–٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 24888 Fax: (962-6) 5330689 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

التاريخ

حضرة السيد / معالي وزير العمل .... المحترم

تحية طيبة ، وبعد ،

ان الطالب / سالم حسين العضون في قسم علم الاجتماع/ كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في الجامعة الاردنية يقوم بدارسة بعض النواحي التطبيقية المتعلقة بمؤسستكم الكريمة في اطار اعداد أطروحة الدكتوراة .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

الدكتور محمد العربي

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

هاتف – ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي – ٢٤٨٨٨ فاكس – ٥٣٣٠٦٨٩ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 24888 Fax: (962-6) 5330689 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

التاريخ

حضرة السيد / مدير مؤسسة الاصلاح المدني الصناعية المحترم

تحية طيبة ، وبعد ،

ان الطالب / ...بسام حسين العضيبات... في قسم علم الاجتماع/ كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في الجامعة الاردنية يقـوم بدارسـة بعض النواحي التطبيقية المتعلقة بمؤسستكم الكريمة في اطـار اعـداد أطروحة الدكتوراة .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمـؤازرة الجامعـة وكلياتهـا وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان بحيث لن تنـاقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

الدكتور محمد العربـــي

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

هاتف – ٥٣٥٥٠٠٠ (٦–٩٦٢) فرعي– ٢٤٨٨٨ فاكس – ٥٣٣٠٦٨٩(٦–٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 24888 Fax: (962-6) 5330689 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

التاريخ

حضرة السيد / رئيس الاتحاد العام للنقابات العمالية المحترم

تحية طيبة ، وبعد ،

ان الطالب / سالم حسين الغيبون في قسم علم الاجتماع/ كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في الجامعة الاردنية يقوم بدارسة بعض النواحي التطبيقية المتعلقة بمؤسستكم الكريمة في اطار اعداد أطروحة الدكتوراة .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

الدكتور محمد العربي

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty of Humanities and Social Sciences
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

التاريخ

حضرة السيد / مدير مديرية الحسن الصناعية المحترم

تحية طيبة ، وبعد ،

ان الطالب / سالم حسين العضيبات في قسم علم الاجتماع/ كلية العلوم الاجتماعية والانسانية في الجامعة الاردنية يقوم بدارسة بعض النواحي التطبيقية المتعلقة بمؤسستكم الكريمة في اطار اعداد أطروحة الدكتوراة .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

الدكتور محمد العربي

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع

هاتف – ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي – ٢٤٨٨٨ فاكس – ٥٣٣٠٦٨٩(٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 24888 Fax: (962-6) 5330689 Amman 11942 Jordan
E-mail: admin@ju.edu.jo

SOCIOECONOMIC PROBLEMS OF THE JORDANIAN WORKERS AT AL-HASAN INDUSTRIAL ZONE " FIELD STUDY "

By
Salem Hussein Al-Ghsoon

Supervisor
Dr. Mohamed El-DAKS

ABSTRACT

The industrialization movement in Jordan emerged socioeconomic problems, such as (for instance but not limited to), low wages, physical conditions of the workers, workers' social relations, job security, incentives and bonuses, industrial accidents and vocation diseases. All of these problems require treatment and initiation of the relevant solutions thereto, which, will in turn raise the morale of the worker and motivate him/her to work, increase production and feel safe and secure.

This study aimed at identifying the socioeconomic problems facing the Jordanian workers in Al-Hasan Industrial Zone, as well as proposing the suitable solutions to improve their work conditions. It further aimed at identifying the social and economical characteristics of the workers, the workers' physical conditions and the relation between the management and the workers.

Data collection method was conducted through administering a questionnaire which comprised two main sections. The first contained the demographic data meanwhile the second shows the surveyed persons' views on the problems they are facing at work. The questionnaire included (66) sixty six questions.

The researcher employed the analytic descriptive method being more convenient for achieving the study objectives, represented by the use of repetitions, percentages, arithmetic means, standard deviations (SD's), F-test and Pearson correlation scale.

Study population consisted of all the Jordanian laborers working at Al-Hasan Industrial Zone. The sample was tested through the systematic random manner from the official records and files. The sample accounted for (6%) of the total Jordanian workers at Al-Hasan Industrial Zone, to bring about the sample size to (500) Jordanian workers.

The study concluded the following findings:

- Majority of the sample members are males (50.6%), centered on the age group (20 to less than 30 years old), youth category comprising (54.8%), and that most of them of the secondary education level (48.8%).
- The most important five socioeconomic problems the Jordanian workers at Al-Hasan Industrial Zone suffer from are: (wages, work hours, catering, bonuses and promotions and physical conditions of the work).
- There are statistically significant differences among the (sex, current age, marital status, educational level, and wage) variables, and the overall socioeconomic problems.
- There are no statistically significant differences among the variable of profession and the overall socioeconomic problems.

The main proposed recommendations of the study were:

- Upgrading the minimum monthly wages to (150) Jordanian dinars.
- Decreasing the work hours to (7) seven hours per day.
- Necessity for applying a comprehensive health insurance.
- Sustaining the intimate relationships between the management and labors.
- Improving the work physical conditions.
- Providing subsidiary food meals.
- Securing modern and comfortable transportation means.
- Holding more vocational training courses.
- Alerting the workers about the importance of perseverance of work.